Canada Industrial Relations Board | Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Syndicat des employé-es de TQS inc. (FNC-CSN); Syndicat des employé-e-s de l'ingénierie de TQS inc. (FNC-CSN); Syndicat des employé(e)s de bureau de TQS inc. (FNC-CSN); Syndicat des réalisatrices et réalisateurs en auto-publicité de TQS inc. (FNC-CSN); Syndicat des employé-es de TQS-Estrie - FNC-CSN; Syndicat des réalisateurs de TQS Mauricie (FNC-CSN); Syndicat de TQS Mauricie (FNC-CSN); Syndicat des employé(e)s de Cogéco télévision Jonquière CKTV-TQS (FNC-CSN); Syndicat des employé(e)s de CFAP-TV (TQS-Québec), section locale 3946 du Syndicat canadien de la fonction publique,

requérants,

et

TQS inc.; TQS inc. (CKSH-TV et CKFS-TV); TQS inc. Mauricie; Cogeco Radio-Télévision inc.; Remstar Corporation; Remstar Diffusion inc.,

intimées,

et

Point Bleu Productions inc.; Projet momentum TV inc.; M[me] Julie Dalbec (exploitée sous la raison sociale Productions Julie Dalbec); Les Productions 4C3 HD; Agence de nouvelles ADN5 inc.; 9198-1688 Québec inc. (exploitée sous la raison sociale Zed Productions),

parties intéressées.

Dossier du Conseil : 27181-C
Référence neutre : 2012 CCRI **668**
Le 10 décembre 2012

Canada

(Par souci de commodité, une Table des matières a été ajoutée à la fin de la présente décision.)

Le Conseil était composé de M[e] Louise Feeteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail* (*Partie I – Relations du travail*) (le *Code*).

Procureurs inscrits au dossier

M[es] Benoit Laurin et Daniel Charest, pour le Syndicat des employé(e)s de Cogéco télévision Jonquière CKTV-TQS (FNC-CSN), le Syndicat des employé-es de TQS-Estrie - FNC-CSN, le Syndicat des employé(e)s de bureau de TQS inc. (FNC-CSN), le Syndicat des employé-es de TQS inc. (FNC-CSN), le Syndicat des employé-e-s de l'ingénierie de TQS inc. (FNC-CSN), le Syndicat des réalisatrices et réalisateurs en auto-publicité de TQS inc. (FNC-CSN), le Syndicat des réalisateurs de TQS Mauricie (FNC-CSN) et le Syndicat de TQS Mauricie (FNC-CSN);

M[e] Annick Desjardins, pour le Syndicat des employé(e)s de CFAP-TV (TQS-Québec), section locale 3946 du Syndicat canadien de la fonction publique;

M[es] Catherine Maheu et Josiane L'Heureux, pour TQS inc. (CKSH-TV et CKFS-TV), TQS inc., TQS inc. Mauricie, Cogeco Radio-Télévision inc., Remstar Corporation et Remstar Diffusion inc.;

M[es] Guy Dussault et Nicolas Leclerc, pour Point Bleu Productions inc., Projet momentum TV inc., M[me] Julie Dalbec (exploitée sous la raison sociale Productions Julie Dalbec), Les Productions 4C3 HD, Agence de nouvelles ADN5 inc. et 9198-1688 Québec inc. (exploitée sous la raison sociale Zed Productions).

I – Nature de la plainte

[1] Il s'agit d'une plainte de pratiques déloyales de travail présentée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* qui a été déposée le 1[er] décembre 2008. Le Syndicat des employé-es de TQS inc. (FNC-CSN), le Syndicat des employé-e-s de l'ingénierie de TQS inc. (FNC-CSN), le Syndicat des employé(e)s de bureau de TQS inc. (FNC-CSN), le Syndicat des réalisatrices et réalisateurs en

auto-publicité de TQS inc. (FNC-CSN), le Syndicat des employé-es de TQS-Estrie - FNC-CSN, le Syndicat des réalisateurs de TQS Mauricie (FNC-CSN), le Syndicat de TQS Mauricie (FNC-CSN), le Syndicat des employé(e)s de Cogéco télévision Jonquière CKTV-TQS (FNC-CSN) (ci-après appelés les syndicats affiliés à la CSN ou les syndicats CSN) allèguent que TQS inc., TQS inc. (CKSH-TV et CKFS-TV), TQS inc. Mauricie et Cogeco Radio-Télévision inc. (ci-après appelées TQS ou l'employeur) ainsi que Remstar Diffusion inc. et Remstar Corporation (ci-après appelées Remstar) ont contrevenu aux paragraphes 94(1) et 94(3) du *Code*.

[2] En résumé, les syndicats affiliés à la CSN allèguent que l'employeur a mis à pied la quasi-totalité de ses employés syndiqués en 2008, après avoir annoncé qu'il mettait fin à ses activités de production commerciale et de nouvelles mais ce, tout en ayant recours à des maisons de production tierces et dans le but de vider les unités de négociation. Ils soutiennent aussi que l'employeur a négocié de mauvaise foi et porté atteinte à la liberté d'association des syndicats et à leur caractère représentatif relativement aux aménagements souhaités par l'employeur à la suite des difficultés financières vécues par l'entreprise. Ils allèguent en outre que l'employeur a cherché à s'ingérer dans les activités des syndicats, notamment en tentant de conclure des ententes particulières avec plusieurs employés en région visant l'abandon des clauses relatives à la sous-traitance et l'abandon du droit des syndicats de présenter des griefs pour contester le recours à la sous-traitance en contrepartie de certains avantages. Ils soutiennent aussi que l'employeur a cherché à communiquer directement avec les membres des unités de négociation en portant atteinte au caractère représentatif des syndicats. Ils allèguent par ailleurs que l'employeur a procédé à des fusions de postes provenant d'unités de négociation distinctes sans l'accord des syndicats concernés et qu'il aurait entamé des négociations directement avec les employés sans l'accord des syndicats.

[3] Le Syndicat des employé(e)s de CFAP-TV (TQS-Québec), section locale 3946 du Syndicat canadien de la fonction publique (le SCFP), est corequérant dans ce dossier.

[4] La plainte de pratiques déloyales de travail était initialement accompagnée d'une demande de déclaration de lock-out illégal en vertu de l'article 92 du *Code*, d'une plainte relative à l'utilisation de travailleurs de remplacement fondée sur le paragraphe 94(2.1) du *Code* et d'une plainte relative à la négociation de mauvaise foi fondée sur l'alinéa 50*a*) du *Code*. Les syndicats ont par la suite

retiré ces autres demandes et plaintes. La plainte de pratiques déloyales de travail était en outre accompagnée d'une demande de révision de la structure des unités de négociation qui a conduit à l'ouverture d'un dossier parallèle le 16 octobre 2009 (dossier n° 27793-C).

[5] À compter du 6 janvier 2009, les entreprises Point Bleu Productions inc., Projet momentum TV inc., M^me^ Julie Dalbec (exploitée sous la raison sociale Productions Julie Dalbec), Les Productions 4C3 HD et Agence de nouvelles ADN5 inc. (ADN5) ont obtenu la qualité de parties intéressées dans le présent dossier. Le 7 janvier 2009, l'entreprise 9198-1688 Québec inc. (exploitée sous la raison sociale Zed Productions) a aussi obtenu la qualité de partie intéressée.

[6] Des audiences se sont déroulées à Montréal les 6, 7, 8, 9 et 23 janvier 2009, les 17 et 20 février 2009, les 11, 12, 13, 24 et 25 mars 2009, les 14, 16, 17, 20, 21, 27, 28 et 29 avril 2009, le 17 septembre 2009, les 8, 9, 14 et 29 octobre 2009, les 3, 4, 5, 12, 17 et 18 novembre 2009, les 1^er^, 8, 9, 10, 15 et 16 décembre 2009, les 12, 13 et 14 janvier 2010, le 12 octobre 2010, les 1^er^ et 2 novembre 2010 et le 19 janvier 2011. Les plaidoiries ont été entendues le 31 janvier 2011, les 1^er^, 2 et 18 février 2011 ainsi que les 3, 4 et 29 mars 2011. Des notes sténographiques ont été préparées pour ces journées d'audience. Toutes les parties ainsi que le Conseil ont obtenu une copie de ces notes sténographiques.

[7] Au cours de ces audiences, le Conseil a entendu de très nombreux témoignages. Les syndicats affiliés à la CSN ont fait entendre respectivement M. Patrick St-Pierre, réalisateur commercial - TQS Saguenay, M. Jean-Marie Munger, réalisateur - TQS Saguenay, M^me^ Sylvie Dufour, réceptionniste-téléphoniste - TQS Saguenay, M. Sylvain Côté, conseiller syndical FNC-CSN, M. Michel Cloutier, vice-président des stations régionales - TQS, M. Denis Gervais de Projet Momentum TV inc., M. Jean Devoy, réalisateur - TQS Estrie, M. Jean Thibault, réalisateur à la production commerciale - TQS Estrie, M. Pierre Lauzer, Point Bleu Productions inc. (anciennement réalisateur - TQS inc. Mauricie), M. Richard Desmarais, administrateur de ADN5, M. Sylvain Girard, administrateur de ADN5, M. Serge St-Arnaud, réalisateur - TQS inc. Mauricie, M^me^ Cynthia Ouellet, infographiste - ingénierie de TQS (Montréal), M. Patrick Handfield, monteur postproduction - ingénierie de TQS (Montréal) et M. Tony Porrello, vice-président exécutif - TQS.

[8] Le SCFP a fait entendre M. Éric Lévesque, président du Syndicat des employé(e)s de CFAP-TV (TQS-Québec) ainsi que M. Renaud Francoeur, de Speed Média (anciennement directeur général de CFAP-TV (TQS-Québec)).

[9] L'employeur a fait entendre M. Serge Bellerose, ancien président de TQS par interim (avril à septembre 2008), M. Benoit Fontaine, comptable agréé, spécialiste en redressement d'entreprises chez Pricewaterhouse Coopers, M. Christian Bernier, contrôleur interne de TQS, M^me^ Hélène Bélanger, directrice des ressources humaines de TQS, et M. Maxime Rémillard, coprésident et chef de la direction de TQS.

[10] Plusieurs des témoins entendus n'occupaient plus la fonction mentionnée ci-dessus au moment de rendre leur témoignage.

II – Particularités administratives

[11] Depuis le 29 septembre 2009, le Conseil a été informé que TQS inc. portait désormais le nom de V INTERACTIONS inc. Puisque, dans ce dossier, les observations transmises par les parties font référence à TQS, le Conseil gardera néanmoins cette appellation dans la présente décision.

[12] Pour des raisons pratiques et uniquement afin de faciliter la lecture de la présente décision, le Conseil utilisera parfois le terme « l'employeur », « TQS » ou « Remstar » pour définir la partie patronale, et ce, sans nécessairement distinguer TQS de Remstar Corporation. Cela ne touche en rien les conclusions de la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *TQS inc.*, 2009 CCRI 470, portant sur la détermination d'une vente d'entreprise temporaire au sens de l'article 44 du *Code* entre TQS et Remstar Corporation.

[13] La présente plainte a été déposée le 1^er^ décembre 2008, même si elle porte sur des événements qui remontent en partie à avril 2008. Les syndicats requérants ont expliqué au Conseil que cette plainte n'aurait pas pu être déposée auprès du Conseil avant le 5 septembre 2008 malgré le délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*. En effet, la Cour supérieure du Québec (Chambre commerciale - en matière de faillite et d'insolvabilité) a rendu, en date du 18 décembre 2007, une

ordonnance dans laquelle elle accordait à TQS la protection prévue par la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, L.R.C. (1985), ch. C-36 (la LACC), ainsi qu'une période de suspension des procédures. Cette ordonnance prévoyait spécifiquement que la durée des droits, obligations ou délais de prescription ou autres se rapportant à TQS serait réputée prolongée d'une durée égale à la période de suspension prévue par l'ordonnance. La période de protection établie par cette ordonnance a été prorogée et a pris fin le 4 septembre 2008. Dans ces circonstances, la plainte a été déposée dans le délai de 90 jours prévu par le *Code*.

[14] Durant plusieurs mois, le présent dossier a été mis en suspens afin que les parties puissent tenter de parvenir à une entente. Malgré plusieurs tentatives, ces efforts n'ont pas porté fruit. Après les plaidoiries des parties, le dossier a été définitivement pris en délibéré par le Conseil en date du 18 mai 2011.

III – Dossiers parallèles

[15] Dans le cadre du présent dossier, le Conseil a été saisi d'une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* pour laquelle il a rendu une décision le 23 décembre 2008 dans *TQS inc.*, 2008 CCRI 434. Le Conseil a alors accueilli en partie la demande d'ordonnance provisoire présentée par les syndicats requérants et a formulé les conclusions suivantes à l'endroit de TQS :

> **ATTENDU QUE** le Conseil canadien des relations industrielles a reçu le 1er décembre 2008 une demande des syndicats affiliés à la CSN alléguant que les employeurs intimés ont contrevenu aux alinéas 94(1)*a*), 94(2.1), 94(3)*a*), 94(3)*b*), 94(3)*e*) et à l'alinéa 50*a*) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* ainsi qu'une demande de déclaration de lock-out illégal en vertu de l'article 92 du *Code canadien du travail* et une demande de révision de la structure des unités de négociation présentée en vertu de l'alinéa 18.1(1) du *Code canadien du travail*;
>
> **ET ATTENDU QUE,** dans le cadre de cette demande principale, les syndicats affiliés à la CSN ont demandé au Conseil de rendre une ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien du travail* à l'égard de l'ensemble des allégations contenues dans cette demande principale;
>
> **ET ATTENDU QUE** le Conseil a rencontré les parties lors d'une conférence préparatoire tenue le 3 décembre 2008 et qu'il a alors été convenu que la demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien du travail* serait circonscrite;
>
> **ET ATTENDU QUE** la demande circonscrite d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien du travail* vise à ordonner à TQS, Remstar Corporation, Remstar Diffusion inc., ses administrateurs, dirigeants, actionnaires, représentants, mandataires, employés et toute autre personne agissant pour leur compte, et ce, jusqu'à ce que le Conseil dispose de la demande initiale de façon permanente :

1- de cesser de chercher à conclure des ententes particulières avec des employés licenciés ou non visant l'abandon des clauses de sous-traitance et du droit des syndicats au grief en contrepartie du versement total de leur indemnité de départ, sous quelque forme que se soit;

2- de cesser de chercher à conclure des ententes particulières avec des employés licenciés ou non visant l'abandon des clauses de sous-traitance et du droit des syndicats au grief en contrepartie du versement total de leur indemnité de départ, sous quelque forme que ce soit, ou toute autre entente, sans l'accord des agents négociateurs;

3- de cesser d'intimider et de menacer les employés visés par les unités de négociation détenues par les agents négociateurs;

4- à l'égard de toute question relative à l'application de la convention collective et à la négociation de toute entente particulière ou autre transaction ou quittance, y incluant toute négociation relative aux indemnités de départ ou autres bénéfices, avantages ou autres, prévus ou non aux conventions collectives, ainsi qu'à l'égard de toute question relative aux relations du travail et aux conditions de travail des employés visés par les unités de négociation des syndicats CSN et du syndicat SCFP, toutes informations, communications ou propositions ou autres doivent être adressées exclusivement au conseiller syndical Sylvain Côté (pour les syndicats CSN) ou à Yannick Desjardins (pour le syndicat SCFP);

5- ne pas licencier, mettre à pied ou autrement rompre le lien d'emploi de quiconque à l'emploi de TQS inc., Remstar Corporation et Remstar Diffusion inc., sans l'accord écrit du syndicat et du conseiller syndical Sylvain Côté (pour les syndicats CSN) et de Yannick Desjardins (pour le syndicat SCFP);

6- de ne pas entrer en communication, d'aucune manière, avec les employés qui ont souscrit une déclaration assermentée dans la présente affaire ou dans l'affaire 26864-C du Conseil, ou toute personne qui participe ou participera à toute procédure prévue par les présentes affaires, à propos ou non des révélations de renseignements en exécution ou en prévision des obligations qui leur sont imposées ou seront imposées à cet effet dans le cadre des présentes procédures.

ET ATTENDU QUE, les parties ont eu l'occasion de présenter leurs arguments sur la demande d'ordonnance provisoire circonscrite dans le cadre d'observations écrites transmises entre les 3 et 19 décembre 2008;

ET ATTENDU QUE le Conseil est présentement saisi d'une demande de déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code canadien du travail* visant les employeurs Remstar Corporation et Remstar Diffusion inc. dans le dossier n° 26864-C et qu'il est nécessaire de trancher cette demande avant de pouvoir déterminer quel est le véritable employeur dans la présente instance et que par conséquent, toute ordonnance provisoire ne peut être rendue pour l'instant qu'à l'endroit de TQS;

ET ATTENDU QU'à la suite de l'examen des observations des parties au dossier, le Conseil a décidé d'acquiescer en partie à la demande et rend par la présente une ordonnance provisoire de redressement;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne par les présentes à TQS, en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien du travail* :

1. de cesser de chercher à conclure ou de conclure des ententes particulières avec des employés mis à pied ou non visant l'abandon des clauses de sous-traitance contenues dans les conventions collectives et du droit des syndicats au grief en contrepartie du versement d'avantages financiers sous quelque forme que ce soit, sans l'accord des syndicats;

2. de respecter le caractère représentatif de chacun des syndicats corequérants et d'obtenir préalablement l'accord écrit des syndicats concernés relativement à la négociation et à l'aménagement de nouvelles conditions de travail, pour les employés membres des unités de négociation, qui ne seraient pas déjà prévues dans les conventions collectives applicables;

3. de respecter le caractère représentatif de chacun des syndicats corequérants et d'obtenir préalablement l'accord écrit des syndicats concernés avant de mettre en oeuvre toute mesure visant la fusion de postes relevant de diverses unités de négociation;

4. pour l'application des deux mesures précédentes (2 et 3), en l'absence de représentant syndical dans certaines unités de négociation, l'employeur devra communiquer selon le cas, avec le représentant désigné des syndicats CSN, soit Sylvain Côté, ou avec le représentant du SCFP, soit Yannick Desjardins;

5. de distribuer au plus tard le 29 décembre 2008 une copie de la présente ordonnance provisoire à tous les employés compris dans les unités de négociation représentées par les syndicats co-requérants, par voie électronique ou traditionnelle.

(*TQS inc. (CKSH-TV et CKFS-TV)*, 2008 NBU 558)

[16] Le 25 décembre 2008, les syndicats affiliés à la CSN ont demandé au Conseil de déposer une copie du dispositif de cette ordonnance à la Cour supérieure du Québec en vertu de l'article 23.1 du *Code* (dossier n° 27236-C). Le 20 mars 2009, le Conseil a conclu que rien ne lui laissait croire que son ordonnance provisoire du 23 décembre 2008 n'avait pas été exécutée ou ne le serait pas et il a rejeté la demande des syndicats affiliés à la CSN (*TQS inc.*, 2009 CCRI 444).

[17] Le 14 septembre 2009, dans le cadre d'un dossier parallèle (dossier n° 26864-C), le Conseil a déterminé qu'il y avait eu transfert temporaire, donc vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*, de TQS à Remstar Corporation, entre le 21 mars 2008 et le 29 août 2008, soit durant la période d'application d'un contrat de gestion conclu entre les deux entreprises (*TQS inc.*, 2009 CCRI 470). Cette décision a été confirmée, avec dissidence, par la majorité d'un banc de révision (*Remstar Corporation*, 2010 CCRI 530). La demande de contrôle judiciaire de la décision du banc de révision a été rejetée par la Cour d'appel fédérale le 30 mai 2011 (*Remstar Corporation* c. *Syndicat des employés-es de TQS inc. (FNC-CSN)*, 2011 CAF 183). La Cour suprême a de plus refusé la demande de permission d'appel de cette décision le 2 février 2012 (*Remstar Corporation* c. *Syndicat des employés-es de TQS Inc. (FNC-CSN) et autres*, n° 34405, le 2 février 2012 (C.S.C.).

[18] Le 16 octobre 2009, le Conseil a en outre été saisi d'une demande de révision de la structure des unités de négociation, présentée par les syndicats affiliés à la CSN en vertu du

paragraphe 18.1(1) du *Code* (dossier n° 27793-C). Le 26 mars 2010, le Conseil a accueilli en partie cette demande dans sa décision *V INTERACTIONS inc.*, 2010 CCRI LD 2322 (motifs de décision expliqués dans la décision *V INTERACTIONS inc.*, 2010 CCRI 542). Le Conseil a alors conclu qu'il y avait lieu de regrouper les unités de négociation des syndicats affiliés à la CSN en une seule unité de négociation, mais il a décidé de maintenir séparément l'unité de négociation du SCFP.

[19] Le 17 mars 2009, le Conseil a également été saisi d'une demande présentée en vertu de l'article 18 du *Code*, aux fins de reconnaître que les activités liées aux nouveaux médias de V INTERACTIONS inc. sont visées par la portée intentionnelle des ordonnances n^{os} 8411-U, 8423-U, 8470-U et 9377-U (dossier n° 27390-C).

[20] À la suite d'une entente intervenue le 3 novembre 2011 entre V INTERACTIONS inc. et le Syndicat des employé-es de TQS inc. (FNC-CSN) sur la description de la nouvelle unité de négociation fusionnée et sur les employés visés par ladite unité de négociation, le Conseil a rendu l'ordonnance d'accréditation n° 9843-U, réglant ainsi les dossiers n^{os} 27793-C et 27390-C mentionnés ci-dessus.

IV – Suivi procédural du présent dossier

[21] À la suite du dépôt de la présente plainte et au cours des audiences, le Conseil a dû se pencher sur de nombreuses questions d'ordre procédural qu'il a tranchées principalement dans le cadre des décisions suivantes :

- Ordonnance de confidentialité du 10 décembre 2008 relativement à la pièce 55.1 (document sur support informatique) – ordonnance levée dans le cadre d'une décision interlocutoire du 13 mars 2009;

- Ordonnance de confidentialité du 14 janvier 2009 relativement à la pièce 7, onglet 4 (Analyse financière préparée par M. Benoit Fontaine de Pricewaterhouse Coopers);

- *TQS inc.*, 2009 CCRI LD 2083; décision interlocutoire du 13 mars 2009 portant sur la possibilité pour le procureur des syndicats affiliés à la CSN de poser des questions suggestives au témoin Michel Cloutier - levée de l'ordonnance de confidentialité du 10 décembre 2008;

- *TQS inc.*, 2009 CCRI LD 2103; décision du 6 avril 2009 portant sur l'exclusion des témoins;

- Ordonnance de confidentialité modifiée en date du 22 avril 2009 relativement aux pièces P-42 (Projet momentum TV inc. - Rapport de transactions par compte du 01/06/08 au 05/01/09), P-43 (Fiches de production en liasse), P-44 (Projet momentum TV inc. - Bilan au 19/04/09) et P-46 (Factures de Projet momentum TV inc. à ADN5 en liasse);

- *TQS inc.*, 2009 CCRI LD 2120; décision du 29 avril 2009 portant sur la possibilité de poser des questions suggestives;

- *TQS inc.*, 2009 CCRI LD 2230; décision du 4 novembre 2009 portant sur une objection relative à l'admissibilité en preuve d'enregistrements;

- Ordonnance de confidentialité du 17 novembre 2009 relativement aux pièces P-87 (Contrat de pré-achat de droits de diffusion concernant l'émission intitulée « Émission matinale 08-09 » entre TQS inc. et 9200-8523 Québec inc. en date du 12 janvier 2009) et P-89 (Procès-verbal de la réunion du 22 avril 2008);

- Ordonnance de confidentialité du 1er février 2011 relativement à la pièce P-137 (Engagements de M. Tony Porrello).

V – Contexte et faits

[22] TQS est une entreprise de communications oeuvrant dans le secteur de la télédiffusion. Elle exploite un réseau de télévision généraliste. Son siège social et sa station principale sont situés à

Montréal et elle possède des stations régionales en Estrie (Sherbrooke), en Mauricie (Trois-Rivières), et au Saguenay (anciennement Jonquière) et à Québec.

[23] Selon les données présentées en preuve, avant l'annonce des mises à pied en avril 2008, on comptait 192 employés permanents syndiqués à Montréal, 46 employés permanents syndiqués à Québec, 32 employés permanents syndiqués en Estrie, 21 employés permanents syndiqués en Mauricie, et 22 employés permanents syndiqués au Saguenay (Jonquière), pour un total de 313 employés permanents syndiqués. Le nombre total d'employés permanents (incluant les cadres et les employés non syndiqués) s'élevait alors à 479 employés.

A – La structure syndicale

[24] Les syndicats affiliés à la CSN et le SCFP sont les agents négociateurs des unités de négociation en place chez TQS. Au moment du dépôt de la plainte (avant le regroupement des unités de négociation représentées par les syndicats affiliés à la CSN découlant de la décision rendue par le Conseil le 26 mars 2010 dans *V INTERACTIONS inc.*, 2010 CCRI LD 2322), les syndicats affiliés à la CSN étaient les agents négociateurs accrédités des unités exposées ci-après.

[25] Le Syndicat des employé-es de TQS inc. (FNC-CSN) représentait l'unité suivante :

> tous les employés de TQS inc. à son établissement de Montréal, CFJP-TV, travaillant comme lecteurs, rédacteurs, journalistes, caméra-reporters, pupitres, correspondants, recherchistes, préposés au sous-titrage, assistants réalisateurs, réalisateurs et réalisateurs coordonnateurs, à la salle des nouvelles ainsi qu'aux émissions d'information : actualités, affaires publiques, jeunesse et sports.
>
> (Ordonnance du Conseil nº 9377-U datée du 27 novembre 2007)

[26] Le Syndicat des employé-e-s de l'ingénierie de TQS inc. (FNC-CSN) représentait l'unité suivante :

> tous les employés travaillant au service de l'ingénierie de TQS inc., à son établissement de Montréal, CFJP-TV, **à l'exclusion** des cadres, du personnel administratif, coordonnateurs, maquilleurs, coiffeurs.
>
> (Ordonnance du Conseil nº 8411-U datée du 12 février 2003)

[27] Le Syndicat des employé(e)s de bureau de TQS inc. (FNC-CSN) représentait l'unité suivante :

> Tous les employés de TQS inc. travaillant à la station CFJP-TV de Montréal, **à l'exclusion** des employés de production, de ceux assujettis à l'entente avec l'Union des Artistes ou visés par d'autres unités de négociation ainsi que les personnes occupant les classifications suivantes : assistant-réalisateur, réalisateur, réalisateur-coordonnateur, producteur exécutif, représentant-ventes, coordonnateur-ventes, agent de développement promotionnel et commercial, coordonnateur-production et réalisation, agent de communication, concepteur-rédacteur, conseillers(s) juridiques(s), gérant services auxiliaires, affectateur, acheteur et responsable de l'accueil, gérant de crédit, chef-développement et analyste paie et systèmes, contrôleur, contrôleur-adjoint, adjoint(e) administratif(ve), analyste financier, secrétaire juridique, secrétaire des directeurs généraux, secrétaire-ressources humaines, chefs de service, chefs-adjoints, directeurs techniques, analyste en gestion de l'inventaire et de la tarification, directeur et ceux de rang supérieur à directeurs.

(Ordonnance du Conseil nº 8470-U datée du 28 avril 2003)

[28] Le Syndicat des réalisatrices et réalisateurs en auto-publicité de TQS inc. (FNC-CSN) représentait celle-ci :

> toutes les réalisatrices et tous les réalisateurs en autopublicité de TQS inc. travaillant à son établissement de Montréal, CFJP-TV.

(Ordonnance du Conseil nº 8423-U datée du 12 février 2003)

[29] Le Syndicat des employé-es de TQS-Estrie - FNC-CSN représentait l'unité qui suit :

> tous les employés de TQS inc. (CKSH-TV et CFKS-TV), **à l'exclusion** des directeurs (général, opérations, programmation et réalisation, de l'information, technique, routage et inventaires, commercialisation et promotion, des ventes), de la directrice adjointe du routage, de l'adjointe au directeur général, de l'assistante à la promotion/ventes et des conseillers publicitaires pour son établissement de Sherbrooke.

(Ordonnance du Conseil nº 8364-U datée du 23 octobre 2002)

[30] Le Syndicat des réalisateurs de TQS Mauricie (FNC-CSN) représentait l'unité suivante :

> tous les réalisateurs de TQS inc. (Mauricie).

(Ordonnance du Conseil nº 8512-U datée du 24 juillet 2003)

[31] Le Syndicat de TQS Mauricie (FNC-CSN) représentait celle-ci :

> tous les employés de TQS inc. (Mauricie), **à l'exclusion** du directeur général, de l'adjointe au directeur général, du directeur des ventes, des adjoints au directeur des ventes, des conseillers publicitaires, du directeur de l'information, du directeur de la programmation, du directeur de la production, du comptable-contrôleur, du directeur technique des opérations, des réalisateurs et des pigistes.
>
> (Ordonnance du Conseil nº 8510-U datée du 24 juillet 2003)

[32] Le Syndicat des employé(e)s de Cogéco télévision Jonquière CKTV-TQS (FNC-CSN) représentait l'unité qui suit :

> tous les employés(es) de Cogeco Radio-Télévision Inc., Jonquière (Québec), **à l'exclusion** du directeur général et de sa secrétaire, du directeur de l'administration, du directeur des ventes nationales et des relations publiques, du directeur des ventes locales, du directeur technique, du directeur des opérations et de la production, du directeur des programmes et de l'information, des représentants commerciaux, des employés(es) temporaires/occasionnels(les), contractuels (pigistes) et correspondants.
>
> (Ordonnance du Conseil nº 7738-U datée du 3 février 2000)

[33] Le Syndicat des employé(e)s de Cogéco télévision Jonquière CKTV-TQS (FNC-CSN) représentait également l'unité suivante :

> tous les salariés temporaires et occasionnels à l'emploi de Cogeco Radio-Télévision Inc. pour son établissement situé au 2302, rue Sir-Wilfrid-Laurier, Jonquière (Québec).
>
> (Ordonnance du Conseil nº 9149-U datée du 1er août 2006)

[34] À cette même période, le SCFP avait été accrédité par le Conseil canadien des relations du travail pour représenter une unité de négociation comprenant :

> tous les employés de CFAP-TV (TQS-Québec), **à l'exclusion** des employés du service des ventes (vendeurs), des réalisateurs, des employés de la production commerciale (occasionnels), du personnel de direction, ainsi que les personnes occupant les postes suivants :
>
> vice-président et directeur général
> secrétaire(s) du vice-président et directeur général

Service de l'information et production
directeur
secrétaire du directeur
rédacteur en chef
réalisateurs
gérant des opérations
adjointe(s) administrative(s) du directeur de la production
productrice
coordonnateur à la production

Service de l'ingénierie
directeur
coordonnatrice aux opérations et secrétaire

Service de l'administration
directrice
chef(s) du routage

Service des ventes/marketing
directeur
secrétaire du directeur
adjoint au directeur
conseiller(s) publicitaire(s) (vendeurs)
agent(s) de liaison, ventes et de la promotion commerciale
assistante aux ventes et à la recherche
agent de commercialisation

(Ordonnance du Conseil n° 7040-U datée du 26 septembre 1996)

[35] Toutes les ordonnances d'accréditation mentionnées ci-dessus ont été produites en preuve. Les conventions collectives qui ont été produites en preuve pour chacune de ces unités étaient en vigueur au moment du dépôt de la présente plainte et ce, à l'exception de la convention collective signée par le Syndicat de TQS Mauricie (FNC-CSN) et celle signée par le Syndicat des réalisateurs de TQS Mauricie (FNC-CSN) qui avaient expiré le 31 août 2008 et pour lesquelles un avis de négociation avait été donné.

B – Les difficultés financières de TQS et le rôle de Remstar

[36] Dans sa décision *TQS inc. (470)*, précitée, le Conseil a expliqué en détail les difficultés financières auxquelles TQS a été confrontée ainsi que les différentes étapes qui ont suivi l'ordonnance de la Cour supérieure du Québec du 18 décembre 2007 rendue en vertu de la LACC. Il a alors reproduit certains extraits de l'ordonnance de la Cour et expliqué les détails de l'offre d'achat par Remstar et la conclusion d'un contrat de gestion en date du 14 mars 2008, l'approbation

de ce contrat de gestion par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (le CRTC), les mises à pied effectuées par le gestionnaire Remstar ainsi que l'approbation par le CRTC de la modification du contrôle effectif de TQS. Puisque l'ensemble de ces faits sont pertinents pour l'étude de la présente plainte, certains extraits de cette décision du Conseil sont reproduits ci-dessous :

> **C – Difficultés financières de TQS**
>
> [28] Le 17 décembre 2007, en raison de problèmes financiers, le Groupe TQS a présenté à la Cour supérieure du Québec une demande pour la délivrance d'une ordonnance en vertu de la LACC. Le 18 décembre 2007, la Cour supérieure accordait la demande du Groupe TQS. Dans cette ordonnance initiale, la Cour supérieure désignait comme contrôleur RSM Richter inc. (RSM). Le contrôleur ainsi nommé devait surveiller les affaires et les finances du Groupe TQS à titre d'officier du tribunal.
>
> [29] Cette ordonnance initiale rendue par la Cour supérieure a été prolongée et la période de protection qu'elle prévoyait a pris fin le 4 septembre 2008. Elle contenait entre autres les dispositions suivantes :
>
> « **Restructuration**
>
> [22] DÉCLARE que, pour faciliter la restructuration ordonnée de ses activités commerciales et affaires financières (« **Restructuration** »), les Requérantes ont, sous réserve de l'approbation du Contrôleur ou d'une nouvelle ordonnance du tribunal, le droit de faire ce qui suit :
>
> ...
>
> d) licencier ou mettre à pied, temporairement ou en permanence, les employés selon le nombre qu'elles jugeront indiqué et, si les indemnités de préavis ou de cessation d'emploi ou autres à cet égard ne sont pas payées dans le cours normal des affaires, faire une provision à cette fin dans le Plan, selon ce que les Requérantes peuvent déterminer;
>
> ...
>
> [23] DÉCLARE que, pour faciliter la Restructuration, les Requérantes peuvent, sans y être obligées :
>
> ...
>
> b) sous réserve de l'approbation du Contrôleur et de la Banque CIBC, payer l'ensemble des salaires, des traitements, des commissions, des paies de vacances, des cotisations aux régimes de retraite et autres avantages échus et/ou à venir, le remboursement des dépenses (y compris les montants portés aux cartes de crédit par les employés) et tout autre montant dû à des employés, consultants, administrateurs ou dirigeants actuels, antérieurs ou futurs, ou à des personnes qui fournissent ou qui ont fourni des services aux Requérantes à titre de travailleurs à contrat;
>
> ...
>
> **Pouvoirs du Contrôleur**
>
> [29] ORDONNE que RSM Richter Inc. soit nommée par les présentes afin de surveiller les affaires et les finances des Requérantes à titre d'officier de ce tribunal (« Contrôleur ») et que le Contrôleur, en plus des obligations et fonctions mentionnées au paragraphe 11.7 de la LACC :

...

e) avec l'aide des Requérantes, explore la possibilité d'identifier un ou des investisseurs ou un ou des acheteurs intéressés aux Biens;

...

[32] DÉCLARE que le Contrôleur n'est pas, ni n'est réputé être, un employeur ou un employeur successeur des employés des Requérantes, ni un employeur lié aux Requérantes au sens de toute législation fédérale... »

D – Offre d'achat de Remstar

[30] Le 30 janvier 2008, la Cour supérieure approuvait par ordonnance un processus formel prévoyant le dépôt d'offres fermes par toute partie intéressée visant l'acquisition du Groupe TQS.

[31] Le 3 mars 2008, Remstar présentait une offre d'achat à RSM.

[32] Le 5 mars 2008, les actionnaires et le conseil d'administration de TQS acceptaient l'offre de Remstar. Le 10 mars 2008, la Cour supérieure approuvait l'offre acceptée par le conseil d'administration de TQS et ses actionnaires. La Cour supérieure s'exprimait ainsi :

« [4] Approuve l'offre acceptée par le conseil d'administration de la débitrice et de ses actionnaires le 5 mars 2008. »

[33] Le 14 mars 2008, Remstar concluait avec 3947424 Canada inc. de même que toutes les entités formant le Groupe TQS un contrat de gestion.

...

E – Approbation du contrat de gestion du 14 mars 2008 par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (le CRTC)

[35] En vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*, 1991, ch. 11, tout changement de contrôle d'un diffuseur ayant une licence d'exploitation délivrée par le CRTC doit être approuvé par ce dernier. Ainsi, l'offre d'achat des actions de 3947424 Canada inc. présentée par Remstar visant la prise de contrôle en tant qu'actionnaire unique de TQS ne pouvait donc être clôturée avant son approbation par le CRTC.

[36] **Le 20 mars 2008**, le CRTC approuvait le contrat de gestion présenté par Remstar. La lettre du CRTC transmise au directeur général aux affaires juridiques de TQS et signée par le secrétaire général du CRTC se lit comme suit :

...

F – Le gestionnaire Remstar

[37] Le 10 avril 2008, M. Tony Porrello, à titre de gestionnaire, a rencontré les syndicats et transmis une note de service à tous les employés de TQS les informant que TQS préparait un plan de relance ou de restructuration qui inclurait une réduction de l'effectif ainsi que des mesures essentielles, selon lui, pour assurer la survie de l'entreprise.

[38] Le 22 avril 2008, M. Porrello a transmis une note de service avisant tous les employés que par suite de la démission du président et chef de la direction de TQS, M. R.G., le nouveau président par intérim avait été nommé et qu'il s'agissait du vice-président, Nouveaux médias et affaires corporatives. Dans cette note de service, M. Porrello s'est identifié à titre de gestionnaire désigné par la Cour.

[39] Le ou vers le 22 avril 2008, des centaines de lettres de mise à pied ont été transmises aux employés de TQS et constituaient les préavis de fin d'emploi des employés appartenant aux différentes unités de négociation. Les lettres sont signées par M. Porrello à titre de gestionnaire.

[40] À compter du 24 avril 2008, des rencontres ont eu lieu entre les représentants syndicaux et les représentants patronaux en vue d'arriver à une entente sur les questions de réduction des coûts d'exploitation et de relancer l'entreprise. M. Porrello a notamment participé à la rencontre du 24 avril 2008 à titre de gestionnaire.

[41] Des négociations intensives se sont déroulées à compter du 28 avril 2008, puis ont pris fin le 2 mai 2008. Aucune entente n'est donc intervenue entre les parties à la suite de ces négociations.

G – Le CRTC et l'approbation de la modification du contrôle effectif de TQS

[42] Le **26 juin 2008**, le CRTC approuvait la modification du contrôle effectif de TQS par le transfert de toutes les actions émises et en circulation de 3947424 Canada inc. à Remstar Diffusion inc., une société de portefeuille détenue et contrôlée par MM. Julien et Maxime Rémillard. Puis, le 27 août 2008, il approuvait le transfert desdites actions. De plus, dans sa décision rendue le 26 juin 2008, le CRTC renouvelait les licences de radiodiffusion des stations de télévision de TQS jusqu'au 31 août 2015 tout en acceptant la proposition de Remstar de modifier les conditions de la programmation exigées jusqu'alors par le CRTC. Dans sa décision majoritaire, le CRTC a entre autres choses déclaré ce qui suit :

« Dans cette décision, le Conseil **approuve** la demande en vue de modifier le contrôle effectif de TQS inc. (TQS), titulaire des entreprises de programmation de télévision CFJP-TV Montréal, CFJP-DT Montréal, CFAP-TV Québec, CFKM-TV Trois-Rivières, CFKS-TV Sherbrooke et CFRS-TV Saguenay et du réseau TQS, par le transfert de toutes les actions émises et en circulation de 3947424 Canada Inc., **la société mère de TQS**, présentement détenues par Cogéco Radio-Télévision inc. (60 %) et CTV Television Inc. (40 %) à Remstar Diffusion inc., une société détenue et contrôlée par Julien et Maxime Rémillard.

De plus, le Conseil **renouvelle** les licences de radiodiffusion des stations énoncées plus haut du 1er septembre 2008 au 31 août 2015. Les licences seront assujetties aux **conditions** énoncées dans les annexes à la présente décision. »

(*TQS inc.*, CRTC 2008-129; c'est nous qui soulignons)

[37] Il y a en outre lieu de mentionner qu'un plan d'arrangement avec les créanciers a été déposé auprès du contrôleur le 7 mai 2008. Il a été approuvé par les créanciers de TQS le 22 mai 2008 et homologué par la Cour supérieure du Québec le 4 juin 2008.

C – La décision de TQS de mettre fin aux nouvelles, à la production interne et commerciale et les mises à pied qui en découlent

[38] Vers la mi-avril 2008, TQS prend la décision de mettre fin aux nouvelles ainsi qu'à la production commerciale et à la production d'émissions à l'interne, ce qui entraîna l'annonce de nombreuses mises à pied et de la fermeture prochaine de sa salle de nouvelles. Le 23 avril 2008,

l'employeur fait l'annonce de la mise à pied de 270 employés permanents sur un total de 479 employés permanents (224 employés permanents syndiqués sont mis à pied sur un total de 313 employés permanents syndiqués). Deux étapes ont été prévues pour la mise en oeuvre de cette annonce : une première le 1er juin 2008 et une seconde le 31 août 2008. De nombreux employés surnuméraires syndiqués ont aussi perdu leur emploi dans le cadre de l'annonce de ces mesures.

D – La décision du CRTC relative au renouvellement des licences de TQS

[39] Dans le cadre de sa décision du 26 juin 2008 (CRTC 2008-129), le CRTC a approuvé la modification du contrôle effectif de TQS par Remstar. Il a de plus accepté de renouveler les licences de radiodiffusion des stations de télévision de TQS jusqu'au 31 août 2015 mais lui a imposé de diffuser, à compter du 1er septembre 2008, au moins 15 heures de programmation locale par semaine à Montréal, dont au moins 2 heures de nouvelles de catégorie 1, et au moins 10 heures de programmation locale par semaine à Québec, dont au moins 2 heures de nouvelles de catégorie 1. Pour les stations situées en Estrie, en Mauricie et au Saguenay, le CRTC a imposé à TQS de diffuser au moins 1 heure 30 de programmation locale par semaine, dont au moins une 1 heure de nouvelles de catégorie 1. Par ailleurs, le CRTC a imposé en plus de ces conditions, que TQS diffuse sur chacune des stations de son réseau, au moins 30 minutes de nouvelles de catégorie 1 tous les samedis et les dimanches. Cette décision n'obligeait cependant pas TQS à produire elle-même ses émissions.

E – La création de maisons de production en région

[40] Au cours de l'été 2008, plusieurs maisons de production voient le jour à la suite de l'annonce de TQS de mettre fin à la production commerciale et interne et à l'annonce de la fermeture prochaine de sa salle de nouvelles. Un document déposé en preuve et daté du 21 septembre 2009 contient des admissions de la part de trois de ces maisons de production : Projet momentum TV inc. (Projet momentum) en Estrie, Point Bleu Productions inc. (Point Bleu Productions) en Mauricie, et Zed Productions (9198-1688 Québec inc.) au Saguenay. Ce qui suit résume certaines des admissions qu'il contient relativement à la mise sur pied et à la vocation de ces trois entreprises.

i – Projet momentum TV inc. (Projet momentum) (Estrie)

[41] Les actionnaires et administrateurs de l'entreprise de production sont MM. Sylvain Dubreuil, Paul Lefrançois et Denis Gervais. Avant leur mise à pied, M. Dubreuil était le directeur de la production à TQS Estrie et MM. Lefrançois et Gervais étaient des réalisateurs à TQS Estrie. Depuis juin 2008, cette entreprise fait notamment de la production commerciale pour le compte de clients qui retiennent leurs services pour notamment produire de la publicité commerciale à être diffusée sur les ondes de TQS ou d'autres diffuseurs. L'entreprise a notamment embauché plusieurs réalisateurs, monteurs et caméramans de TQS à titre de pigistes. Il n'existe aucun contrat écrit entre TQS et cette entreprise. À compter de la mi-juin 2008, M. Sylvain Dubreuil a recommandé aux clients ayant des besoins de production commerciale, de communiquer avec cette entreprise. Depuis septembre 2008, l'entreprise apporte du soutien technique et informatique et fournit des locaux à l'Agence de nouvelles ADN5 inc. (ADN5) pour la production des capsules d'information ainsi que du bulletin d'information du samedi et du dimanche diffusés sur les ondes de TQS en Estrie. Vers la fin du mois de septembre 2008, une entente verbale intervient entre l'entreprise et ADN5 quant à l'étendue des services à fournir à cette agence. L'entreprise s'engage auprès d'ADN5 à fixer les horaires de travail des caméramans affectés au soutien technique en fonction des besoins d'ADN5 et à respecter les heures de tombées fixées par cette dernière pour la grille de programmation des nouvelles de TQS.

ii – Point Bleu Productions inc. (Point Bleu Productions) (Mauricie)

[42] Les actionnaires et administrateurs de l'entreprise sont MM. Benoît Laflamme, Éric Girouard et Pierre Lauzer. Avant leur mise à pied, M. Benoît Laflamme était directeur de TQS Mauricie et MM. Girouard et Lauzer étaient respectivement technicien à la production et réalisateur – tous deux étaient visés par les ordonnances d'accréditation détenues respectivement par le Syndicat de TQS Mauricie (FNC-CSN) et le Syndicat des réalisateurs de TQS Mauricie (FNC-CSN). L'entreprise a commencé ses activités de production vidéo en juillet 2008. Elle effectue de la production commerciale pour le compte de clients qui retiennent ses services pour notamment produire de la publicité commerciale à être diffusée soit sur les ondes de TQS, soit sur les ondes d'autres diffuseurs. Aucun contrat écrit ne lie TQS et cette entreprise. L'entreprise a notamment embauché

des réalisateurs et des caméramans anciennement de TQS. Entre les mois de septembre 2008 et septembre 2009, l'entreprise a apporté le soutien technique nécessaire pour la production des capsules d'information ainsi que du bulletin d'information du samedi et du dimanche pour le compte d'ADN5, laquelle exécute le volet journalistique des bulletins de nouvelles à être diffusés sur les ondes de TQS dans la région de Trois-Rivières.

iii – 9198-1688 Québec inc. ou Zed Productions (Saguenay)

[43] L'actionnaire et administrateur de l'entreprise est M. François Lapointe. M. Lapointe était directeur de la production de TQS Saguenay (Jonquière) jusqu'à sa démission vers le mois de juin 2008. L'entreprise a vu le jour le ou vers le 11 juin 2008 et ses activités consistent en la production télévisuelle. Depuis le ou vers le 22 juin 2008, l'entreprise fait entre autres de la production commerciale pour le compte de clients qui retiennent ses services pour notamment produire de la publicité commerciale qui sera diffusée soit sur les ondes de TQS soit sur les ondes d'autres diffuseurs. Aucun contrat écrit ne lie TQS et cette entreprise. L'entreprise a notamment embauché des réalisateurs, des caméramans, des monteurs et des rédacteurs de textes anciennement de TQS. L'entreprise apporte le soutien technique nécessaire pour la production des capsules d'information ainsi que du bulletin d'information du samedi et du dimanche pour le compte d'ADN5 diffusés sur les ondes de TQS dans la région du Saguenay.

F – ADN5 et les autres maisons de production

[44] ADN5 est une autre entreprise créée dans la foulée de l'annonce par TQS de mises à pied et de la fermeture prochaine de sa salle de nouvelles. Il s'agit d'une agence de nouvelles mise sur pied le 11 août 2008 à Montréal par un ancien animateur d'antenne de TQS ainsi qu'un ancien réalisateur de TQS, respectivement MM. Richard Desmarais et Sylvain Girard. Cette entreprise a commencé la production des nouvelles à être diffusées sur TQS vers la fin septembre 2008. ADN5 se trouvait initialement dans les locaux de TQS mais elle est par la suite déménagée dans d'autres locaux.

[45] L'entreprise Les Productions 4C3HD a aussi été mise sur pied en 2008 et fournit du soutien technique (caméramans sur le terrain) à ADN5. M. Paul Roberge, ancien employé de TQS, est administrateur de l'entreprise.

[46] L'entreprise M^me^ Julie Dalbec (exploitée sous la raison sociale Productions Julie Dalbec) a été créée en 2008 par une ancienne employée de TQS et fait notamment de la production commerciale diffusée sur les ondes de TQS à Montréal ainsi que sur celles d'autres diffuseurs.

[47] Speed Média est une maison de production de Québec mise sur pied en 2008 par deux anciens employés de TQS, M. Renaud Francoeur et M^me^ Nathalie Fleury.

VI – Moyens préliminaires

[48] Le 11 décembre 2008, soit immédiatement après que le Conseil eut tenu le 3 décembre 2008 une conférence préparatoire, TQS et Remstar transmettaient au Conseil plusieurs objections préliminaires portant sur sa compétence. Le Conseil a indiqué que ces objections seraient prises en délibéré et que les parties pourraient faire valoir leurs arguments sur ces objections durant les plaidoiries portant sur le fond de l'affaire.

[49] Certaines objections avaient trait à la plainte de négociation de mauvaise foi déposée en vertu de l'alinéa 50*a*) du *Code* ainsi qu'à la plainte relative à l'utilisation de travailleurs de remplacement fondée sur les paragraphes 94(2.1) et 97(1) du *Code*. Une autre objection avait trait à la demande de révision de la structure des unités de négociation présentée en vertu de l'article 18.1 du *Code*. Enfin, TQS demandait également au Conseil de déclarer qu'il n'avait aucune compétence sur toute question relevant de la LACC ou des conditions de licences accordées à TQS par le CRTC.

[50] Or, comme les syndicats ont indiqué qu'ils retiraient les autres plaintes sauf la plainte de pratiques déloyales de travail déposée en vertu des paragraphes 94(1) et (3) du *Code*, que le dossier de la révision de la structure des unités de négociation a été réglé et que le dossier touchant la LACC a suivi son cours indépendamment du dossier du Conseil, comme ce fut le cas d'ailleurs pour la plainte déposée auprès du CRTC relativement aux conditions de la licence octroyée à TQS, la seule

objection préliminaire restant à trancher au moment d'écrire la présente décision vise les allégations afférentes à la sous-traitance. Remstar et TQS soutiennent que l'arbitre de griefs est la seule instance compétente pour régler un litige relatif à l'interprétation et à l'application des dispositions pertinentes des conventions collectives. Le Conseil tient à mentionner qu'à cet égard, un arbitre de griefs a déjà rendu une décision le 4 décembre 2009 relativement à la mise à pied en 2008 d'employés permanents ou réguliers de Montréal, Sherbrooke, Saguenay et Trois-Rivières. Cette décision visait uniquement les employés membres des syndicats affiliés à la CSN. L'arbitre de griefs a accueilli en partie les griefs des syndicats, dont notamment ceux alléguant violation des dispositions relatives à la sous-traitance contenues dans les conventions collectives concernant la production des nouvelles par ADN5. L'arbitre a cependant rejeté les griefs concernant la publicité commerciale, l'auto-publicité et l'info-publicité. Il a ensuite réservé sa compétence en ce qui concerne les mesures de redressement. Le dispositif de la décision rendue par l'arbitre Denis Provençal prévoit ceci :

> **REJETTE** les griefs alléguant la violation des dispositions relatives à la sous-traitance contenues aux conventions collectives des syndicats requérants concernant les émissions qui ont été acquises auprès de producteurs indépendants soit par préachat ou d'émissions ou de films déjà produits en remplacement des émissions produites par une filiale de production de TQS et suite à la décision de TQS de cesser d'offrir les services des membres de son personnel en location;
>
> **REJETTE** les griefs alléguant la violation des dispositions relatives à la sous-traitance contenues aux conventions collectives des syndicats requérants concernant la publicité commerciale, l'auto-publicité et l'info-publicité;
>
> **ACCUEILLE** les griefs alléguant la violation des dispositions relatives à la sous-traitance contenues aux conventions collectives des syndicats requérants concernant la production des nouvelles par Adn5 et déclare que l'utilisation d'Adn5 contrevient aux dispositions interdisant la sous-traitance car elle cause des mises à pied;
>
> **DÉCLARE** que l'employeur n'a pas avisé les syndicats qu'il recourrait à la sous-traitance concernant l'information et les nouvelles et qu'il n'y a eu aucune discussion préalable afin de rechercher une autre alternative;
>
> **RÉSERVE** sa juridiction, comme l'ont demandé les parties, en ce qui concerne les réparations, dommages ou tout autre redressement dus aux syndicats ou aux employés.

[51] Cela étant dit, le *Code* contient certaines dispositions portant sur les pratiques déloyales de travail qui visent à empêcher l'employeur de s'ingérer dans la représentation des employés et à protéger la capacité de représentation des agents négociateurs. Ces dispositions protègent le droit fondamental d'association prévu à l'article 8 du *Code*. En ce sens, ces dispositions du *Code* visent des objectifs différents de ceux d'un arbitre de griefs même si souvent les faits à la base de ces deux

recours sont les mêmes, comme c'est d'ailleurs le cas en l'espèce. Le *Code*, par ses dispositions sur les pratiques déloyales de travail contenues à l'article 94, empêche l'employeur d'user de comportements visant à saper le monopole de représentation du syndicat ou à miner sa capacité de représentation. Il s'agit de questions qui ne concernent pas l'interprétation stricte des dispositions d'une convention collective.

[52] Il ne faut pas oublier que le Conseil a déjà, le 23 décembre 2008, accueilli en partie une demande d'ordonnance provisoire présentée en vertu de l'article 19.1 du *Code* rattachée justement à la plainte de pratiques déloyales de travail en l'espèce.

[53] Pour toutes ces raisons, et compte tenu des violations du *Code* qui sont alléguées, le Conseil vient à la conclusion qu'il se devait d'intervenir dans la présente affaire et rejette l'objection préliminaire déposée par Remstar et TQS à l'égard des allégations afférentes à la sous-traitance.

VII – La plainte de pratiques déloyales de travail (paragraphes 94(1) et (3) du *Code*)

[54] Le Conseil analysera la plainte de pratiques déloyales en trois volets, soit : A) La position des parties relativement à la preuve présentée; B) Les arguments en droit des parties et C) L'analyse et décision.

[55] Le premier volet vise à résumer la description de la preuve testimoniale et documentaire qui a été faite par la CSN, le SCFP et l'employeur à l'appui de leurs positions respectives sur le bien-fondé de la plainte de pratiques déloyales. Les parties ont effectivement fait ressortir dans leurs plaidoiries écrites et verbales des extraits particuliers des témoignages entendus et de la preuve documentaire présentée. Pour ce faire, elles ont fait référence aux notes sténographiques des audiences tenues dans le présent dossier ainsi qu'aux pièces déposées en preuve. Le Conseil a résumé les principaux éléments de leurs observations à cet égard.

[56] Dans un deuxième temps, le Conseil analysera les arguments en droit des parties et finalement, il procédera à l'analyse et décision.

A – La position des parties relativement à la preuve présentée

1 – Les syndicats affiliés à la CSN

[57] Selon les syndicats affiliés à la CSN, la qualité des relations du travail avant le 17 décembre 2007, soit une année avant que TQS se place sous la protection de la LACC, était bonne. Ils relatent le témoignage de M^me^ Hélène Bélanger, alors directrice des ressources humaines de TQS, laquelle admet que les relations du travail étaient relativement bonnes et qu'il y avait des communications régulières avec les syndicats. Elle ajoute que le style de gestion de Cogeco, alors propriétaire de TQS, était plus paternaliste, ce qui faisait en sorte, souligne-t-elle, que l'entreprise souhaitait conclure des ententes avec les syndicats plutôt que les « challenger ».

[58] Les procureurs des syndicats affiliés à la CSN soutiennent que toutes les conventions collectives liant ces derniers et TQS au moment de l'annonce des mises à pied en 2008 contenaient des dispositions qui empêchaient l'employeur d'avoir recours à la sous-traitance pour accomplir le travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation si cela a pour effet de causer la mise à pied d'employés permanents. À titre d'exemple, ils ont entre autres fait référence à la clause 1.04 de la convention collective signée avec le Syndicat des employé-es de TQS inc. (FNC-CSN) qui prévoyait ce qui suit :

> JURIDICTION
>
> ...
>
> 1.04 Sous-traitance
>
> a) L'employeur convient de ne pas recourir aux services de sous-traitance pour accomplir le travail normalement accompli par les employé(e)s membres de l'unité de négociation lorsque cela a pour effet de causer la mise à pied d'employé(e)s permanent(e)s.
>
> b) L'employeur convient d'aviser au préalable le syndicat lorsqu'il recourt à de tels services et, le cas échéant, de discuter avec lui de solutions autres que la sous-traitance.

a – La mise sous la protection de la LACC et les mises à pied annoncées le 23 avril 2008

[59] Les principaux faits afférents aux mises à pied intensives et à la période de négociation qui a précédé ces mises à pied se résument comme suit selon la preuve présentée par les syndicats affiliés à la CSN :

- le 10 mars 2008, la Cour supérieure du Québec approuvait l'offre d'achat de TQS par Remstar Corporation acceptée par le conseil d'administration de TQS et ses actionnaires;

- le 2 avril 2008, les syndicats demandent une rencontre avec le « nouvel employeur » afin de connaître ses intentions;

- le 10 avril 2008, le gestionnaire Remstar, représenté par M. Tony Porrello, a rencontré les représentants des syndicats. Le témoin Sylvain Côté, conseiller syndical pour la Fédération nationale des communications de la CSN, indique que c'est en même temps que cette rencontre avait lieu qu'une note de service était transmise par M. Tony Porrello à tous les employés de TQS les informant que TQS préparait un plan de relance ou de restructuration qui inclurait une réduction de l'effectif ainsi que des mesures essentielles, selon lui, pour assurer la survie de l'entreprise. La note de service interne adressée aux employés datée du 10 avril 2008 dit entre autres ceci :

> Mémo interne
> Pour distribution à tous les employés
>
> ---
>
> De : Tony Porrello
> Gestionnaire
> À : Tous les employés
> Date : 10 avril 2008
> Objet : Plan de redressement de TQS
>
> J'ai le devoir de vous informer que TQS est à préparer un plan de relance qui inclura une réduction de l'effectif ainsi que des mesures d'économie qui sont essentielles pour assurer la survie de notre entreprise. Les jours qui viennent vont être remplis d'inquiétude, et peut-être d'amertume, mais c'est un passage obligé pour sauver TQS et la placer, une bonne fois pour toutes, sur la voie de la rentabilité.
>
> À titre de gestionnaire identifié par la Cour et le CRTC, j'entreprends aujourd'hui des rencontres avec les responsables de tous les services ainsi que les représentants des employés syndiqués. J'entends

aborder tous les enjeux de la relance de TQS avec franchise et je compte sur la collaboration de tous pour identifier des aménagements et concessions susceptibles d'alléger la structure des coûts d'exploitation de la station.

Sur la base des commentaires et propositions reçus, le comité que je dirige déterminera ensuite les mesures qui s'avèrent essentielles pour la relance de l'entreprise et qui seront annoncées dans un proche avenir.

L'acquéreur identifié, Remstar Corporation, collabore étroitement à cet exercice difficile mais nécessaire. Ses recommandations sont toutes orientées dans le sens d'une reprise rapide, dynamique et permanente du développement de TQS.

Je demande votre compréhension et votre collaboration dans la conduite de ce processus délicat. Pour ma part, je m'engage à vous tenir informés de la progression du dossier à chacune des étapes.

[60] Selon les syndicats affiliés à la CSN, lors de la rencontre du 10 avril 2008, l'employeur n'était pas prêt à répondre aux nombreuses questions des syndicats. M^me^ Bélanger, directrice des ressources humaines, a indiqué qu'au cours de la rencontre avec les représentants syndicaux, peu d'éclaircissements ou d'explications ont été donnés sur les réductions importantes que M. Porrello annonçait.

[61] Le 18 avril 2008, M. Porrello a transmis un bulletin d'information à tous les employés de TQS. Cette note de service se lit comme suit :

À : Tous les employés
De : Tony Porrello
Date : 18 avril 2008
Sujet : Bulletin d'information

La situation qui prévaut à TQS depuis le mois de décembre dernier, soit depuis le moment du recours à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, est complexe et met toute l'organisation de l'entreprise à rude épreuve. Dans un tel contexte, nous voulons vous informer que l'équipe de gestion intérimaire fait tout ce qu'il est souhaitable et nécessaire pour maintenir le cours normal des opérations tout en préparant un plan d'affaires ordonné et réaliste qui assurera la relance définitive de TQS.

Entre-temps, fidèle à notre engagement d'entretenir une communication constante, voici un bref rapport de l'évolution de la situation :

1. La semaine dernière, nous avons rencontré les représentants des syndicats pour brosser le portrait de la situation financière réelle de l'entreprise.
2. Lors de cette première rencontre, nous avons démontré clairement l'urgence de générer des économies dans la structure des coûts afin de ramener le déficit d'exploitation de l'entreprise au point mort.
3. Nous avons établi que, par souci d'équité envers toutes les parties prenantes, il est nécessaire selon nous que des économies soient réalisées partout, ce qui inclut des aménagements et des concessions au niveau des conditions de travail.

4. Nous avons pris l'engagement de déposer rapidement l'ébauche d'un plan de relance qui énumère les clauses des conventions collectives où des réaménagements sont jugés nécessaires.
5. Nous avons aussi pris l'engagement de déposer un projet préliminaire de grille de programmation d'été qui sera le premier reflet du virage que nous souhaitons donner à TQS pour la ramener à la rentabilité.
6. Nous avons complété la réflexion et l'argumentaire de la position que défendra TQS devant le CRTC dans le cadre des audiences publiques visant à examiner les cadres de réglementation applicables aux entreprises de distribution (dossier des redevances).
7. Nous avons entrepris la rédaction de la documentation et du mémoire que nous entendons déposer au CRTC dans le cadre de la demande de transfert de licence aux acquéreurs identifiés de TQS.

Malgré sa diligence et sa bonne foi, le comité de gestion intérimaire a été incapable de compléter les documents utiles pour la rencontre prévue aujourd'hui (le 18 avril) avec les représentants syndicaux. La date de cette rencontre a été reportée à la semaine prochaine.

À cette occasion nous déposerons l'ébauche du plan de relance décrit au point 4 ci-haut et répondrons à toutes les questions pertinentes afin d'en assurer une parfaite compréhension.

Ensuite, nous comptons sur votre meilleure collaboration et votre compréhension pour discuter de ces demandes et les entériner dans les meilleurs délais.

Voici les principales étapes qui restent à franchir :

- Réponse des représentants syndicaux sur les demandes de TQS : 25 avril
- Date limite de dépôt des preuves de réclamations des créanciers : 30 avril
- Dépôt du plan d'arrangement avec les créanciers : 7 mai
- Assemblée des créanciers : 22 mai
- Ratification par la Cour du plan d'arrangement : 6 juin

Nous espérons que ces informations vous seront utiles et nous vous répétons notre volonté de mettre tout en oeuvre pour redresser définitivement les problèmes financiers de TQS et d'en faire du « Mouton Noir de la télé » un grand succès.

Sincèrement
Tony Porrello
Pour le Comité de gestion intérimaire

[62] Selon le témoin Sylvain Côté, cette note de service a été transmise tant aux représentants syndicaux qu'aux employés de TQS. Il précise avoir appris en même temps que tous les employés que la réunion prévue avec les représentants syndicaux du 18 avril 2008 était annulée. Ce n'est que le 22 avril suivant, selon M. Côté, que les représentants syndicaux ont été convoqués pour le lendemain dans un courriel transmis par M^me^ Hélène Bélanger, daté du 22 avril 2008 à 16 h 42, qui dit ceci :

Objet: rencontre des syndicats et appel conférence

Demain matin, 9h30 nous aurons une rencontre au 614 st-jacques, 2ème étage pour les personnes à Montréal et par appel conférence pour ceux de l'extérieur.

Cette rencontre devrait durer 30 minutes.

(*sic*)

[63] Lors de cette rencontre du 23 avril 2008, l'employeur a fait l'annonce aux agents négociateurs de la coupure de 270 postes parmi les employés permanents dont 224 postes syndiqués. Selon les syndicats CSN, 72 % des effectifs syndiqués permanents ont alors perdu leur emploi. Jamais avant cette date, il n'y aurait eu de discussion avec les syndicats au regard des coupures de postes.

[64] Le 23 avril 2008, M. Serge Bellerose, directeur par intérim, a avisé tous les employés que la direction de TQS avait annoncé qu'elle devait couper 270 postes. La note de service déposée en preuve dit entre autres ceci :

De : Serge Bellerose
Directeur par interim
À : Tous les employés
Date : 23 avril 2008
Objet : Plan de redressement financier et Plan de relance

...

La direction de TQS annonce aussi qu'elle doit couper 270 postes parmi les employés permanents. Dès aujourd'hui, des préavis de mises à pied seront distribués aux employés concernés par leur supérieur hiérarchique immédiat.

...

Par ailleurs, il est important de préciser que pour générer d'autres économies dans les coûts d'exploitation, le plan de relance de TQS prévoit demander au CRTC d'être relevée de son engagement en diffusion de bulletins de nouvelles. Le cas échéant, TQS abandonnerait définitivement la diffusion de bulletins d'information, un service onéreux qu'il est impossible de rentabiliser, et fermerait éventuellement sa salle des nouvelles.

...

... La direction... entend abandonner la diffusion d'émission de nouvelles dès la programmation de l'automne 2008.

[65] M. Côté indique que lors de la rencontre tenue le 23 avril 2008, l'employeur a également présenté aux agents négociateurs les « points d'aménagements nécessaires à la survie de l'entreprise ». Le document déposé en preuve mentionne ce qui suit :

> **RENCONTRE SYNDICATS DE TQS**
> **23 AVRIL 2008**
> **PRÉSENTATION DES POINTS D'AMÉNAGEMENT NÉCESSAIRES À LA SURVIE DE L'ENTREPRISE**
>
> 1. Ampleur des mises à pied annoncées aujourd'hui
>
> 2. Points sur lesquels devront porter les discussions avec les syndicats
>
> - Juridiction et sous-traitance:
> Se donner la flexibilité de faire produire à l'externe si les coûts de production sont moindres
>
> - Description des tâches
> Modifications et ajustements compte tenu de l'organisation du travail
>
> - Organisation du travail
> Horaires, affectations, changements technologiques
>
> - Mouvements de main-d'oeuvre
> Réduction des postes et gestion efficace des déplacements
> Choix des équipes
>
> - Réduction des coûts d'opération
> Vacances
> Avantages sociaux (invalidité court terme et partage de coûts)
> Régime de retraite
> Temps supplémentaire 41ième heure)
> Primes, stationnement et salaires
>
> - Traitement des griefs
>
> - Fusion des accréditations
>
> **Participation des syndicats à la relance de l'entreprise**
>
> (souligné dans l'original)

[66] M^me^ Bélanger confirme que la liste de sujets mentionnée ci-dessus a été remise aux représentants syndicaux le 23 avril 2008 en vue d'une rencontre de négociation prévue pour le lendemain, le 24. M^me^ Bélanger explique qu'il fallait procéder rapidement étant donné l'échéancier que le contrôleur avait établi relativement au plan d'arrangement avec les créanciers.

b – La phase de négociation entre le 24 avril et le 2 mai 2008

[67] Les syndicats estiment qu'ils n'ont pas eu droit à un réel « processus de négociation ». Ils soutiennent que l'employeur n'a pas négocié de bonne foi en n'engageant pas un véritable dialogue. Ils ajoutent que l'employeur n'a pas fait un effort raisonnable pour en arriver à un contrat acceptable pour les syndicats.

[68] Selon le témoin Éric Lévesque, président du SCFP pour l'unité de négociation à Québec, la première réunion de négociation avec l'employeur s'est tenue le 24 avril 2008, un jeudi, à compter de 10 h. L'employeur, représenté entre autres par M[e] Luc Beaulieu, aurait indiqué que les coupures annoncées la veille n'étaient pas suffisantes et qu'il fallait faire d'autres économies. Sans déposer d'autres documents, l'employeur aurait alors indiqué qu'il fallait rouvrir les conventions collectives pour y faire des aménagements. L'employeur, représenté également par M[e] Legault, aurait demandé aux syndicats s'ils avaient un mandat pour négocier – qu'il était prêt à débuter la négociation immédiatement et à poursuivre toute la fin de semaine qui suivait. Il aurait indiqué aux syndicats que le tout devait être terminé pour la fin de semaine. M. Lévesque mentionne que les syndicats ont demandé à l'employeur de présenter d'abord ses demandes et indiqué qu'ils iraient par la suite chercher un mandat auprès de leurs membres pour négocier. La réponse de l'employeur selon le témoin aurait été la suivante : « Écoutez, on ne négociera pas d'autres choses avec vous autres, on ne négocie plus, c'est correct, il n'y a aura pas de négociations, ça s'arrête là, considérez qu'il n'y aura pas d'autres choses » (*sic*). Le témoin Lévesque déclare qu'il était alors jeudi en fin de journée et qu'il a quitté par la suite pour Québec.

[69] Selon le témoin Côté, le lendemain 25 avril 2008, l'employeur a émis un communiqué de presse lequel s'intitule « TQS était prête à payer 100 % des créances des employés ». Le communiqué de presse dit entre autres ceci :

> 7. Le 24 avril, les représentants de TQS se sont présentés pour effectivement discuter des aménagements normatifs et monétaires jugées nécessaires. Ils étaient prêts à négocier.
>
> 8. Dès l'ouverture des discussions, il est rigoureusement exact d'affirmer que TQS a offert de payer à 100% les créances des employés à la condition expresse que des ententes satisfaisantes résultent des négociations.

9. TQS a expliqué que les ententes, quel que soit leur nombre, devaient intervenir au plus tard lundi le 28 avril en raison des échéances fixées par la Cour Supérieure.

...

12. En réponse, les syndicats ont répondu essentiellement ce qui suit :

...

b) Ils n'avaient reçu aucun mandat de négocier de leurs membres.
c) Ils exigeaient préalablement d'obtenir les demandes d'aménagement détaillées pour ensuite requérir de tels mandats.
d) Ils ont expliqué qu'une assemblée générale jeudi soir le 24 ou vendredi le 25 n'était pas possible mais que seule une assemblée déjà convoquée pour le samedi le 26 avril serait tenue.
e) Aucune rencontre avec TQS ne pouvait se tenir dès dimanche matin.
f) Ainsi, au plus tôt lundi le 28 avril, ils pouvaient entamer les pourparlers.
g) Enfin, les syndicats étaient tous solidaires et qu'il y aurait 9 ententes ou aucune entente.

13. Après réflexion, TQS a réagi de la façon suivante :

a) TQS constate et respecte les exigences procédurales préalables syndicales et leur échéancier.
b) TQS constate que ces exigences et cet échéancier sont incompatibles avec l'objectif de tenter d'obtenir des ententes dès lundi le 28 avril.

Dans ces circonstances, TQS a expliqué qu'aucune demande de réouverture ou d'aménagement des 9 conventions collectives ne pouvait être discutée et qu'en conséquence, TQS ne ferait aucune demande.

(*sic*)

[70] Le témoin Côté soutient que, malgré le fait que TQS avait renoncé à s'asseoir à la table de négociation, les syndicats ont réuni leurs membres en assemblée générale le 26 avril 2008 et ont obtenu le mandat de participer à toutes les négociations visant à effectuer une réelle démarche de réorganisation de l'entreprise et du travail, dans le but de relancer l'entreprise et le service de nouvelles et de production. M. Côté indique qu'à la suite de cette assemblée générale, il a appelé le soir même M^me^ Bélanger pour l'aviser que les syndicats avaient obtenu un mandat de négocier et qu'ils étaient alors ouverts à la négociation. M. Côté déclare que l'employeur a communiqué avec lui le lendemain soir pour l'informer que TQS était prête à réentreprendre un processus de négociation avec les syndicats et qu'ils devaient se présenter le lendemain à Montréal.

[71] La reprise des négociations a eu lieu le 28 avril 2008 et l'employeur a présenté une proposition intitulée « Apport du syndicat par des aménagements temporaires en vue de la relance de TQS inc. ». L'employeur aurait alors indiqué que les négociations devaient être terminées le 2 mai. M. Côté explique que les demandes de l'employeur étaient colossales et visaient entre autres :

- la suspension pour 18 mois des dispositions des conventions collectives relatives à la compétence des syndicats, les notions de postes permanents, la modification de la journée de travail pour les salariés à temps partiel, la réduction de personnel, l'horaire de travail et la création de postes (période de moratoire);

- la suppression pour toute la durée complète des conventions collectives des protections contre la sous-traitance, la terminaison du régime de retraite, le retrait des griefs en instance, la négation du droit au grief relativement à la relance de l'entreprise et la renonciation aux droits conférés aux articles 52, 54 et 55 du *Code canadien du travail*.

- l'autorisation faite à l'employeur de négocier directement avec tout employé en vue de conclure une entente de départ de gré à gré;

- Le fait que la contrepartie consentie par TQS relativement au paiement des créances des employés en dehors du plan d'arrangement avec les créanciers serait conditionnelle à l'acceptation du plan d'arrangement par les créanciers et son approbation par la Cour et à l'acceptation totale par le CRTC des demandes de TQS, et notamment celles de modifications relatives à l'obligation de produire et diffuser des nouvelles;

[72] M. Côté indique que lorsque les syndicats ont pris connaissance de la proposition de l'employeur, ils ont été désarçonnés et trouvaient que les offres patronales n'avaient pas de bon sens, notamment la clause 10 des offres patronales relative à la contrepartie des réaménagements à la convention collective et des compromis consentis par le syndicat. Cette clause se lit en partie comme suit :

> **10 Versements et Conditions**
>
> 10.1 En contrepartie des réaménagements à la convention collective et des compromis consentis par le Syndicat, TQS traitera comme Réclamations Non Visées par le plan d'arrangement les créances suivantes dont les employés, membres de l'unité de négociation visée par la convention collective, sont titulaires :
>
> a) Les vacances impayées au 18 décembre 2007 (déduction faite de celles prises par les employés postérieurement le cas échéant);

b) Les Banque de journées de maladies au 18 décembre 2007;

c) Les Banque de temps supplémentaire accumulé au 18 décembre 2007, le cas échéant (déduction faite du temps pris ultérieurement);

d) Les indemnités de départ pour les employés mis à pied.

10.2 Les vacances, les journées de maladie et le temps supplémentaire pour les employés qui ne sont pas mis à pied seront payés dans le cours normal des affaires de TQS.

10.3 Toutes sommes payables aux employés mis à pied seront payées, sans intérêt, selon les modalités de paiement suivantes :

a) 30 % payable 15 jours suivant la date la plus éloignée des dates suivantes : la date d'approbation par le CRTC de la demande de changement de contrôle et du renouvellement de la licence de diffuseur avec les modifications requises par TQS ou bien la date de départ indiquée à l'avis de l'employé mis à pied (le « **Premier Versement** »);

b) 30 % payable 6 mois suivant le Premier Versement; et

c) 40 % payable 12 mois suivant le Premier Versement.

10.4 La contrepartie consentie par TQS aux termes de cet article 10 est sujette et conditionnelle à l'acceptation du plan d'arrangement par les créanciers et son approbation par la Cour et à l'acceptation totale par le CRTC des demandes de TQS et notamment celles de modifications relatives à l'obligation de produire et diffuser des nouvelles.

(*sic*)

[73] M. Côté explique que cette clause signifiait pour eux que les versements indiqués étaient conditionnels à ce que le CRTC accepte toutes les demandes de l'employeur, dont celles de modifications relatives à l'obligation de produire et diffuser des nouvelles, alors que de leur côté, les syndicats se proposaient d'intervenir auprès du CRTC pour demander le maintien de ce service de production et d'information dans toutes les régions. M. Côté soutient que si les conditions n'étaient pas satisfaites, toutes les concessions des syndicats demeuraient mais l'employeur ne versait pas les indemnités de départ.

[74] M. Lévesque, quant à lui, indique qu'au cours des discussions avec l'employeur, les syndicats ont proposé que l'entente à intervenir ne devait pas être tributaire de la décision du CRTC d'accepter en partie ou en totalité les conditions exigées par l'employeur, dont l'abolition de l'obligation de produire et de diffuser des nouvelles.

[75] Les syndicats ont, le 29 avril 2008, présenté une contre-offre à l'employeur. Ils suggéraient entre autres que le paiement des indemnités s'effectue immédiatement – donc, l'abolition notamment de la clause 10.3 des offres patronales proposées. Cette contre-offre prévoyait de plus que toute l'entente, y compris les concessions des syndicats, était conditionnelle à l'acceptation du plan d'arrangement avec les créanciers et à l'acceptation totale des demandes de TQS par le CRTC. M. Côté indique avoir reçu, le 30 avril 2008 au matin, une communication de M. François Birtz, directeur à l'ingénierie à TQS, lequel demandait à rencontrer les syndicats dans l'avant-midi. La rencontre a eu lieu le matin et M. Birtz était accompagné de M^me^ Bélanger, directrice des ressources humaines. M. Birtz a donné une présentation en PowerPoint aux syndicats d'une durée d'environ 1 heure 30 qui montrait ce que TQS pouvait faire sur le plan des nouvelles technologies. La présentation de M. Birtz s'intitulait « Plan pour, quelque part, l'avenir de TQS, sauver l'entreprise et aussi passer à un autre mode de diffusion ».

[76] Dans l'après-midi, les syndicats ont été convoqués à une rencontre avec le Comité patronal de négociation, dont M. Birtz. M. Côté indique que le procureur de TQS les a informés que M. Birtz n'avait pas le mandat pour les rencontrer le matin, que cela était de sa propre initiative. L'employeur a alors présenté une contre-proposition aux syndicats. Cette contre-proposition prévoit quelques concessions de la part de la partie patronale. Par contre, l'employeur maintenait la demande d'abolition de la clause relative à la sous-traitance initialement proposée le 28 avril 2008 et la clause 10, soit celle prévoyant les étapes des versements et les conditions des indemnités de départ. L'employeur ajoutait de plus une demande relative à la mise en place d'un programme de départ volontaire et une proposition relative à l'annulation de certains postes abolis mais avec négation du droit de rappel par ancienneté quant à la dotation de ces postes. Pour la partie syndicale, cette offre, qualifiée de meilleure offre par la partie patronale, était en contradiction avec les espoirs créés lors de la présentation de M. Birtz le matin même et il s'agissait d'une offre inacceptable pour eux.

[77] M. Côté soutient que la partie syndicale a préparé une contre-proposition le 1^er^ mai 2008, laquelle n'a jamais été prise en considération par l'employeur. Il indique avoir communiqué avec le procureur de l'employeur, lequel aurait répondu qu'il n'avait pas de mandat pour continuer les négociations. Il ajoute avoir indiqué au représentant de l'employeur que les syndicats étaient prêts à rencontrer l'équipe patronale, mais voyant que l'employeur ne réagissait pas, il a quand même

communiqué la contre-proposition à l'employeur par courriel. M^me^ Bélanger confirme d'ailleurs avoir reçu le document des syndicats, mais ajoute qu'il n'a pas été pris en considération par l'employeur.

[78] Le 1^er^ mai 2008, l'employeur a émis un communiqué de presse intitulé « TQS en appelle à la collaboration des syndicats ».

[79] Selon les syndicats CSN, l'employeur a ainsi communiqué ses offres au grand public et tenté de convaincre individuellement ses employés de la justesse de sa proposition en dénigrant les agents négociateurs auprès de leurs membres. Sous le couvert d'un communiqué de presse, l'employeur s'est adressé aux employés de l'entreprise et a tenté de vendre sa proposition à la veille des rencontres des syndicats qui devaient se prononcer sur cette question le 2 mai 2008.

[80] M. Éric Lévesque indique par ailleurs que ce communiqué contenait une omission de taille, soit le fait que les syndiqués devaient prendre une décision avant que le CRTC ait décidé de donner ou non son aval à l'abolition des services de nouvelles. M. Côté indique que les syndicats ont réagi au communiqué de presse émis par l'employeur. Les syndicats CSN ont transmis dès le 1^er^ mai 2008 un bulletin d'information destiné à leurs membres pour faire état des rencontres de négociation qu'ils avaient eues avec l'employeur et aux fins de résumer la dernière contre-proposition de l'employeur :

> **Bonjour à toutes et à tous,**
>
> **Voici un petit bulletin d'information pour mettre fin à certaines rumeurs. Après plusieurs rencontres de négociation depuis lundi dernier. L'employeur a déposé hier une contre-proposition qu'il a qualifiée de finale. Les syndicats ont travaillé pour présenter à l'employeur une contre-proposition qui soit plus acceptable pour les membres que nous représentons. Le porte-parole de l'employeur, M^e^ Luc Beaulieu, a refusé de rencontrer les syndicats afin de recevoir cette contre-proposition. Voici un résumé de la dernière contre-proposition reçue par l'employeur :**
>
> - surseoir aux dispositions de la convention collective concernant les descriptions de tâches, les mouvements de personnel et les mises à pied, pour une période de 18 mois;
>
> - suite aux mises à pied, l'employeur souhaite réembaucher 34 personnes de son choix, sans respecter l'ancienneté pour le rappel au travail;
>
> - terminer le régime de retraite à prestation déterminée. Le régime étant déficitaire actuellement, les montants dus par TQS tomberaient dans le plan d'arrangement. Ceci signifie qu'on ferait un cadeau estimé à 1,6 million, sans connaître l'impact sur nos prestations de retraite;

- permettre toute sous-traitance;

- mettre fin à l'invalidité court terme assumée par TQS et mettre en place un régime administré par un assureur privé en déterminant la couverture, mais en exigeant le paiement de 50 % des primes par les salariés;

- mettre fin au comblement du salaire lorsque les salariés sont couverts par la CSST;

- modification de la journée et de la semaine normale de travail et mettre fin au paiement du temps supplémentaire calculé sur une base hebdomadaire;

- ne plus payer le stationnement;

- prendre des ententes de gré à gré pour des départs volontaires;

- **SI ET SEULEMENT SI le CRTC accepte TOTALEMENT l'ensemble des demandes de modification de licence de REMSTAR, l'employeur verserait les sommes suivantes** : les vacances, les journées de maladie, le temps supplémentaire accumulé et les indemnités de départ. L'équité salariale est exclue.

- toutes sommes payables aux personnes mises à pied seraient payées, sans intérêt, selon l'échéancier suivant :

  - 30 % payable 15 jours suivant la décision du CRTC approuvant toutes les demandes de Remstar (ou à la date de mise à pied si ultérieure)

  - 30 % payable 6 mois plus tard

  - 40 % payable 12 mois plus tard

Le regroupement des syndicats TQS

(souligné dans l'original)

[81] M. Côté précise que ce communiqué avait aussi pour but de rétablir les faits, car les membres avaient l'impression que l'employeur avait fait des offres intéressantes et ne comprenaient pas pourquoi les syndicats ne les acceptaient pas. Finalement, l'employeur, par le biais de son procureur, a communiqué avec M. Côté le 2 mai 2008 l'informant qu'il souhaitait rencontrer les syndicats « illico ». Vers 17 h 30, une rencontre a eu lieu avec tous les représentants des différents syndicats et l'employeur. L'employeur a proposé les changements qui suivent relativement au paiement des indemnités de départ et des autres créances des employés :

La clause intitulée « Versements et Conditions » (clause 9 ou 10 selon le syndicat concerné) [clause 10 de la convention collective type citée précédemment] est modifiée, dans la seule mesure suivante:

1. Le troisième alinéa de cette clause (9.3 ou 10.3 selon le syndicat concerné) se lit maintenant:

Toutes sommes payables aux employés mis à pied seront payées, sans intérêt, selon les modalités de paiement suivantes:

a) 100% payable 15 jours suivant la plus éloignée des dates suivantes: la date d'approbation par le CRTC de la demande de changement de contrôle et du renouvellement de la licence de diffuseur ou bien la date de départ indiquée à l'avis de l'employé mis à pied;

2. Le quatrième alinéa de cette clause (9.4 ou 10.4 selon le syndicat concerné) se lit maintenant:

La contrepartie consentie par TQS aux termes de cet article (article numéroté 10 ou 9, selon le syndicat concerné) est sujette et conditionnelle à l'acceptation du plan d'arrangement par les créanciers et son approbation par la Cour et à l'approbation par le CRTC de la demande de changement de contrôle et du renouvellement de la licence de diffuseur de TQS.

[82] Cette modification faisait en sorte que les créances dues aux employés n'étaient plus échelonnées sur plusieurs versements comme initialement prévu. De plus, l'expression « acceptation totale par le CRTC » à la clause 10.4 a été modifiée par « l'approbation par le CRTC ». M. Côté indique avoir, à plusieurs reprises au cours de cette rencontre avec l'employeur, posé la question quant à savoir si les indemnités de départ seraient payées même si le CRTC ou la Cour n'approuvait pas le plan d'arrangement dans son entièreté. L'employeur aurait finalement répondu, selon M. Côté « que si toutes les conditions ne sont pas rencontrées TQS Remstar ne paiera pas les indemnités de départ ». M. Côté indique qu'à ce moment-là, les syndicats CSN ont quitté la réunion pour aller rejoindre leurs membres convoqués à une assemblée générale pour 18 h 30.

[83] Ces dernières propositions de l'employeur ont été rejetées par toutes les unités de négociation visées lors de l'assemblée générale syndicale qui s'est déroulée durant la soirée du 2 mai 2008. Les négociations avec les syndicats ont par la suite été rompues.

[84] Pour les syndicats CSN, dans ce contexte, il n'y a pas eu un réel processus de négociation. Ils soutiennent que l'employeur n'a pas négocié de bonne foi en établissant un véritable dialogue et qu'il n'a pas fait un effort raisonnable pour en arriver à un contrat acceptable pour les syndicats. Selon eux, les modalités proposées par l'employeur étaient propres à garantir que les syndicats les refuseraient, principalement parce que TQS demandait des concessions substantielles alors que la contrepartie proposée dépendait de l'intervention d'un tiers aux parties négociantes, en l'occurrence la décision à intervenir du CRTC. Ils soutiennent en outre que l'employeur n'a pas négocié de bonne

foi, entre autres par ses propositions illégales relatives à l'abolition des clauses visant la protection des emplois et à la sous-traitance, en posant une condition illégale contraire au *Code* ou une condition qui est tout à fait inéquitable, injustifiable ou déraisonnable, à savoir la renonciation aux protections énoncées aux articles 52, 54 et 55 du *Code*. Ils allèguent de plus que l'employeur a cessé toute discussion avec les syndicats après le rejet par ces derniers des dernières offres patronales et soutiennent qu'il a contrevenu au *Code* en communiquant directement avec les employés au sujet des négociations en cours, s'ingérant ainsi dans l'exercice du pouvoir exclusif accordé aux agents négociateurs accrédités de défendre les intérêts de leurs membres.

c – Période après l'échec des négociations intensives et les clauses relatives à la sous-traitance

[85] Selon les syndicats, à compter du 2 mai 2008, à la suite de l'échec des négociations avec l'employeur et de leur refus d'abandonner les clauses relatives à la sous-traitance que proposait notamment l'employeur dans ses offres, TQS a sciemment cherché à atteindre par elle-même ses objectifs de négociation, en négociant directement avec des employés des stations régionales des ententes particulières, et ce, sans obtenir l'accord des syndicats. Cette période se situerait vers la mi-mai 2008. Ce qui suit relate la position des syndicats CSN à cet égard et les témoignages sur lesquels ils ont attiré l'attention du Conseil.

i) TQS Estrie

[86] Selon M. Jean Devoy, réalisateur pour TQS Estrie et président du Syndicat des employé-es de TQS-Estrie - FNC-CSN, c'est vers la fin mai 2008 qu'il a entendu parler à nouveau de la question des indemnités de départ des employés de TQS. M. Sylvain Dubreuil, de qui relevait M. Devoy, lui aurait demandé de lui parler. Il lui aurait dit : « Tu sais Jean, c'est à cause de la clause de sous-traitance si vous n'avez pas vos primes de départ ». Il aurait ajouté : « seriez-vous prêt à négocier? ». M. Dubreuil aurait alors ajouté : « Moi je peux pas rien faire, faut que j'en parle à monsieur Cloutier, c'est lui qui s'organise de ces choses-là ». Selon M. Devoy, M. Cloutier l'a rencontré le lendemain en présence de M. Dubreuil et M. Cloutier aurait dit : « Ça serait possible de vous payer vos primes de départ si vous acceptez d'enlever la clause de sous-traitance ».

[87] M. Devoy soutient que M. Cloutier lui a dit qu'il fallait que ce soit secret. M. Cloutier aurait dit ceci : « ce qu'on peut faire c'est te donner une surfacturation; c'est-à-dire que si tu fais un contrat avec un client de mille dollars (1 000 $), on peut te donner deux mille dollars (2 000 $). Naturellement la facture n'est pas chargée au client mais à TQS ».

[88] Par la suite, nous dit M. Devoy, M. Dubreuil a demandé de rencontrer les réalisateurs concernés. Tous les réalisateurs visés par les mises à pied assistaient à la rencontre ainsi qu'un monteur. La rencontre a eu lieu, selon le témoin Devoy, dans l'après-midi qui a suivi. M. Dubreuil aurait alors dit que s'ils abandonnaient la clause relative à la sous-traitance, les réalisateurs seraient privilégiés pour être « réengagés » dans leurs fonctions après la perte de leur poste. La rencontre aurait duré, selon M. Devoy, une vingtaine de minutes.

[89] Peu avant cette réunion qui s'est tenue le 20 mai 2008, un document émanant du bureau de M. Cloutier a été remis à M. Devoy. Ce document visait à expliquer la demande de renonciation souhaitée par M. Cloutier et se lit comme suit :

> Le 20 mai 2008
>
> Monsieur Michel Cloutier, directeur général
> TQS Inc.
> 3720, boul. Industriel
> Sherbrooke, QC, J1L 1Z9
>
> **OBJET : Renonciation droit syndical**
>
> Monsieur,
>
> Par la présente, le Syndicat et ses représentants dûment autorisés désirent vous aviser qu'ils renoncent à la clause 1.04 (b) intitulée « *Juridiction syndicale* » de la présente convention collective, dans son intégrité.
>
> Ainsi, à compter du **2 juin 2008**, la dite clause sera officiellement retirée, pour toute production commerciale et d'émissions, de la convention collective du Syndicat des employés de TQS Estrie (FNC-CSN).
>
> Nous convenons de prioriser, lors de l'affectation des productions, les réalisateurs, le monteur et la rédaction publicitaire de TQS Estrie qui deviendront des pigistes à compter du 2 juin 2008.
>
> Bien à vous,
>
> Jean Devoy, réalisateur
> Président / Syndicat des employés
> de TQS Estrie (FNC-CSN)
>
> Jean Thibault, réalisateur
> Secrétaire / Syndicat des employés
> de TQS Estrie (FNC-CSN)

[90] Le témoin Jean Thibault était aussi à la réunion au cours de laquelle M. Dubreuil aurait fait la proposition de l'abandon de la clause relative à la sous-traitance en échange du paiement des indemnités de départ. Il était réalisateur à la production commerciale à TQS Estrie et était secrétaire du Syndicat des employées de TQS - Estrie - FNC-CSN. Il indique que l'employeur avait une certaine ouverture à l'égard des indemnités de départ mais à certaines conditions. Il soutient que M. Dubreuil aurait alors indiqué que les employés mis à pied pourraient travailler en tant que travailleurs autonomes pour TQS et qu'ils auraient la priorité auprès de TQS. M. Dubreuil aurait mentionné que les indemnités de départ seraient payées par le biais d'une surfacturation. M. Thibault indique que les personnes visées devaient se décider vite, car TQS était en pourparlers pour engager des maisons de production. M. Thibault confirme avoir reçu le document cité ci-dessus peu de temps avant la réunion.

ii) TQS Mauricie

[91] Le témoin Serge St-Arnaud était réalisateur à temps plein à TQS Mauricie – il réalisait les bulletins de nouvelles et des messages publicitaires. Le témoin St-Arnaud indique que c'est vers la mi-mai qu'il a entendu parler à nouveau des indemnités de départ. C'est M. Benoît Laflamme, directeur de TQS Mauricie, qui l'a convoqué avec M. Pierre Lauzer, aussi réalisateur à TQS Mauricie. Selon M. St-Arnaud, M. Laflamme aurait dit que l'employeur était prêt à leur payer leurs indemnités de départ moyennant l'abandon de la clause relative à la sous-traitance. M. St-Arnaud aurait alors demandé sous quelle forme le paiement allait-t-il se faire – M. Laflamme aurait répondu qu'il ne savait pas, mais s'adressant à M. St-Arnaud, il lui aurait dit : « tout ce que je sais c'est qu'on t'offre de t'en aller chez toi puis tu vas être... jusqu'à la fin août et tu vas être payé quinze (15) heures par semaine ». Il aurait demandé à M. St-Arnaud de s'adresser à M. Michel Cloutier pour la suite. M. St-Arnaud indique qu'il a par la suite rencontré M. Cloutier – il était seul avec lui. La rencontre aurait duré assez longtemps et M. Cloutier lui aurait proposé de le payer à temps plein sans avoir besoin de travailler, et ce, jusqu'à la fin août 2008. Un montant additionnel de 25 000 $ aurait également été offert à M. St-Arnaud, dont le paiement suggéré par M. Cloutier aurait été effectué par l'entremise de la future entreprise indépendante de M. Benoît Laflamme. M. Laflamme aurait cependant refusé de procéder ainsi. Par la suite, d'autres conversations auraient eu lieu avec

M. Cloutier qui aurait offert à M. St-Arnaud d'être payé par réquisition – c'est-à-dire que pour un montant de 1 300 à 1 400 $ facturé au client, une facturation de 3 000 à 3 500 $ pourrait être transmise régulièrement par M. St-Arnaud à TQS aux fins de rembourser un premier 20 000 $ en compensation partielle du paiement de son indemnité de départ.

[92] M. St-Arnaud soutient ne pas avoir pu être payé 37,5 heures en restant à la maison tel qu'il avait été convenu avec M. Cloutier, puis peu de temps après, soit une semaine après, M. Cloutier l'aurait appelé pour lui dire que TQS à Montréal ne permettait pas de fonctionner de cette façon et qu'il fallait revenir travailler au moins 15 heures par semaine pour faire des nouvelles. C'était, selon M. St-Arnaud, au début juin 2008. À ce moment, M. St-Arnaud a fait part à M. Cloutier qu'il enregistrait les conversations qu'il avait avec lui relativement à ce sujet.

[93] D'autres conversations ont eu lieu avec M. Cloutier, selon le témoin St-Arnaud, au sujet de contrats d'échange avec des partenaires commerciaux de TQS. Selon M. St-Arnaud, des discussions ont porté sur la possibilité de location de voiture, d'une salle de bain, de vêtements et de meubles en guise de paiement de son indemnité de départ. Finalement, ce serait le 25 juillet 2008 que M. Cloutier aurait informé M. St-Arnaud qu'il avait reçu l'approbation de M. Porrello à Montréal pour procéder dans le dossier. Deux documents déposés en preuve montrent d'une part une entente intervenue avec M. Cloutier relativement à un contrat d'échange au montant de 28 000 $ en faveur de M. St-Arnaud et en contrepartie, le renoncement à tout grief et à tout autre recours. Ce document qui daterait d'août 2008, selon les témoignages, comprend les initiales de M. St-Arnaud et de M. Cloutier. D'autre part, deux griefs signés par M. St-Arnaud au nom du Syndicat des réalisateurs de TQS Mauricie (FNC-CSN) en date du 25 juillet 2008 ont été déposés en preuve.

[94] Le témoin St-Arnaud explique que le montant de 28 000 $ couvre la remise d'une voiture au montant de 21 000 $, taxes comprises, plus 7 000 $ pour la rénovation d'une salle de bain.

[95] Le témoin Pierre Lauzer était réalisateur chez à TQS à Trois-Rivières et secrétaire du Syndicat des réalisateurs de TQS Mauricie (FNC-CSN) lors de ces événements. Il soutient qu'il a entendu à nouveau parler d'indemnités de départ après l'assemblée du 2 mai 2008, mais ne peut préciser la date. Il aurait eu vent par le biais de M. St-Arnaud que les indemnités de départ pourraient être

payées – du moins c'est ce qui se serait discuté en Estrie. Le témoin aurait eu une conversation avec M. Cloutier selon laquelle l'indemnité de départ pourrait être versée aux réalisateurs de TQS Mauricie moyennant la renonciation de la clause relative à la sous-traitance ou l'abandon total de la convention collective. Le témoin Lauzer a expliqué qu'il a refusé de signer quoi que ce soit ou d'abandonner quoi que ce soit à ce moment et que cette offre est tombée à l'eau.

iii) TQS Saguenay

[96] Le témoin Patrick St-Pierre était réalisateur à Saguenay (Jonquière). Il réalisait des publicités, des émissions et des bulletins de nouvelles. Il soutient que c'est vers le 13 mai 2008 qu'il a été convoqué, avec le personnel de la production, à une rencontre avec l'employeur. La rencontre, selon le témoin, se serait tenue dans les bureaux de TQS à Saguenay (Jonquière). C'est le directeur de TQS Saguenay, M. Martin Gagnon, qui a convoqué la réunion. M. St-Pierre précise que le syndicat n'avait pas été invité à cette rencontre. Par défaut, il était président du syndicat alors il était présent mais il avait été appelé à titre de réalisateur. Il y avait aussi une autre employée membre de l'exécutif syndical mais elle avait été appelée à la réunion à titre de coordonnatrice de production.

[97] Selon le témoin, M. Gagnon a alors proposé aux sept personnes membres de l'équipe du département de production de « laisser tomber » la clause relative à la sous-traitance contenue dans leur convention collective, en échange de quoi il offrait aux personnes concernées de travailler à contrat. Également, M. Gagnon aurait mentionné que TQS était prête, pour une durée d'un an, à prêter les équipements et les locaux pour leur permettre de démarrer leur entreprise. M. Gagnon aurait également ajouté que leurs indemnités de départ seraient payées en faisant de la double facturation, c'est-à-dire que, pour un contrat de 1 000 $, ils pourraient facturer 2 000 $, et ce, jusqu'à concurrence du paiement de leurs indemnités respectives. M. St-Pierre précise que cette offre n'a pas été faite à tous les membres de leur unité de négociation mais seulement aux sept personnes de l'équipe du département de production.

[98] M. St-Pierre soutient que chacune des personnes présentes à la réunion aurait exprimé son point de vue et signifié qu'à eux seuls, les sept personnes présentes ne pouvaient pas décider du sort de

la convention collective relativement à la clause sur la sous-traitance sans consulter tous les employés visés. Ils auraient alors décliné l'offre de M. Gagnon.

[99] Le témoin Jean-Marie Munger, aussi réalisateur à TQS Saguenay, confirme le témoignage de M. St-Pierre. Aucun autre témoin n'est venu contredire leur témoignage.

iv) Témoignage de M. Michel Cloutier

[100] M. Michel Cloutier a été appelé comme témoin par les syndicats affiliés à la CSN. Il était, au moment de son témoignage, vice-président des stations régionales de TQS. Depuis 2008, il était, à ce titre, responsable des stations de l'Estrie, de la Mauricie, de Québec et de Saguenay. Il travaillait chez TQS depuis 1991. Au moment où TQS a été placée sous la protection de la LACC, M. Cloutier se rapportait directement à M. René Guimond puis, à M. Serge Bellerose, nommé président intérimaire jusqu'en août 2008. Lorsque M. Maxime Rémillard a été nommé président en septembre 2008, M. Cloutier se rapportait à M. Tony Porrello, vice-président exécutif. C'est vers mars ou avril 2008 que M. Porrello lui aurait confié les stations de Québec et de Saguenay, alors qu'auparavant il s'occupait uniquement des stations de la Mauricie et de l'Estrie. M. Cloutier indique avoir appris de M. Porrello, en avril 2008, qu'il n'y aurait plus de production commerciale à TQS pour des raisons de non-rentabilité. M. Cloutier admet que, malgré des efforts pour diminuer au minimum les dépenses et garder en région la production commerciale à l'interne, la rentabilité n'y était pas.

[101] À titre de responsable des stations régionales, M. Cloutier se souvient des mises à pied massives qui ont été annoncées le 23 avril 2008, lesquelles prenaient effet en juin et en août 2008. Elles touchaient les secteurs de l'information et de la production commerciale.

[102] En ce qui concerne M. Serge St-Arnaud, réalisateur de nouvelles pour TQS Mauricie, M. Cloutier explique avoir pris une entente avec lui puisque ses collègues de la station ne voulaient pas travailler avec M. St-Arnaud dans le cadre d'une entreprise indépendante de production qui pourrait se développer une fois leur mise à pied en vigueur. M. Cloutier a donc initialement proposé à M. St-Arnaud de demeurer à la maison à compter du 1er juin 2008, soit la première date d'entrée

en vigueur des mises à pied massives, et de rester rémunéré pour 35 ou 37,5 heures par semaine jusqu'au 30 août 2008. Toutefois, ajoute-t-il, lors d'une conversation téléphonique avec M^me^ Bélanger, directrice des ressources humaines, il a été informé qu'il ne pouvait pas conclure cette entente et que M. St-Arnaud devait revenir au travail à la réalisation des nouvelles. M. St-Arnaud est alors retourné au travail et a effectué 15 heures par semaine et a été payé pour 35 ou 37,5 heures par semaine jusqu'au 30 août 2008.

[103] À la question du procureur des syndicats CSN à savoir quelles étaient les raisons de cette entente, M. Cloutier a répondu dans un premier temps que c'est à la suite de l'annonce par l'employeur qu'il n'y aurait plus de production commerciale et de nouvelles à l'interne que M. Benoît Laflamme, alors directeur de TQS Mauricie, était venu le voir et lui avait demandé ce qu'il pensait s'il démarrait sa propre entreprise de production commerciale. M. Cloutier aurait répondu qu'il n'y voyait aucun inconvénient et qu'au contraire, il allait l'aider, lui et les autres employés qui iraient dans ce sens, étant donné que TQS ferait appel à des maisons de production indépendantes dans le futur. M. Cloutier ajoute qu'il aurait même dit à M. Laflamme qu'il tenterait de négocier pour eux l'acquisition de certains équipements de TQS à moindres coûts et qu'il les aiderait en leur envoyant les clients qui faisaient déjà affaire avec TQS. M. Cloutier aurait d'ailleurs confirmé ces propos tenus avec M. Laflamme à MM. Pierre Lauzer et Éric Girouard, deux employés en Mauricie.

[104] M. Cloutier indique, dans un deuxième temps, que peu de temps après, M. St-Arnaud est venu se plaindre en lui disant : « t'aides les autres... tu vas leur fournir des équipements » (en parlant de MM. Lauzer et Girouard). M. Cloutier aurait alors suggéré à M. St-Arnaud d'aller travailler avec MM. Girouard et Lauzer, en lui disant ceci : « Regarde, t'en mettras un peu plus sur la facture, je vas t'aider à récupérer ton argent », faisant référence à l'indemnité de départ impayée. M. Cloutier indique avoir également offert à M. St-Arnaud de le compenser en lui offrant de la publicité pour le commerce de sa femme, des vêtements, des ordinateurs, etc. M. St Arnaud lui aurait dit qu'il fallait qu'il change son auto et M. Cloutier lui aurait dit qu'il vérifierait s'il était possible de donner suite à sa demande. M. Cloutier aurait indiqué à M. St-Arnaud qu'il vérifierait auprès de M. Tony Porrello, vice-président, Finances, de TQS. M. Cloutier indique qu'il a pu convaincre M. Porrello en lui indiquant de le laisser faire, puisque cela ne coûtait rien à l'entreprise puisque

l'automobile en question était offerte en temps d'antenne à l'entreprise qui la fournissait. M. Cloutier admet avoir préparé un document d'entente et ajoute que relativement à la question de la sous-traitance il aurait dit à M. St-Arnaud « Sacre-moi la paix avec ça, regarde, on n'en parlera plus, on va mettre ça à la poubelle parce qu'il y en aura plus, vous êtes deux ».

[105] Selon M. Cloutier, c'est lui-même qui aurait rédigé l'entente en août 2008 et qui l'aurait fait signer à M. St-Arnaud. M. Cloutier admet qu'il souhaitait alors compenser pour les avantages reçus par M. St-Arnaud. M. Cloutier ajoute qu'il n'avait pas l'intention de contester la valeur de l'unité des réalisateurs en Mauricie et qu'il avait l'impression, alors que ses patrons lui avaient confié un mandat pour les aider, qu'il était en train de faire le contraire. Puis sur insistance de M. St-Arnaud, qui réclamait toujours autre chose en compensation de son indemnité de départ impayée, M. Cloutier lui aurait dit « Regarde, donne-moi au moins la sous-traitance en échange ». En ce qui concerne l'unité de négociation représentée par le Syndicat des employées de TQS - Estrie - FNC-CSN, M. Cloutier a témoigné relativement au projet de lettre qui prévoyait que ce syndicat devait renoncer à la clause 1.04b) de la convention collective portant sur la sous-traitance et intitulée « juridiction syndicale ». Ce projet de lettre prévoyait de plus que les réalisateurs, le monteur et rédacteurs publicitaires de TQS Estrie qui deviendraient des pigistes à compter du 2 juin 2008 seraient priorisés lors de l'affectation des productions. M. Cloutier soutient ne pas être à l'origine de ce document. Il pense que ce document proviendrait de M. Jean Devoy ou de M. Jean Thibault. Il soutient avoir dit à Jean Devoy, réalisateur à TQS Estrie et Sylvain Dubreuil, directeur de la production à TQS Estrie, dans le cadre de discussions sur l'avenir des employés, que « la solution semblait être qu'ils deviendraient des pigistes, à la suggestion de Jean Devoy, et que tout le monde pourrait travailler. Donc, ce que ça voulait dire c'est que notre producteur, notre directeur de production là-bas à Sherbrooke remettait des réquisitions de production à des réalisateurs qui étaient devenus ou qui deviendraient pigistes. Ils conserveraient leur job, leur travail puis ils pourraient être rémunérés en fonction des productions faites et, encore une fois, du temps d'antenne qu'on remettait à nos clients pour garder la même formule ». Il aurait aussi ajouté que « Ça compensera pour les pertes, pour les primes que vous n'avez pas reçues comme vous vous attendiez parce que les négociations n'ont pas fonctionné, paraît-il, et ça vous permettra de conserver votre emploi ». Selon les procureurs de la CSN, il est impossible que le projet de lettre ait émané de Jean Devoy et/ou de Jean Thibault, respectivement président et secrétaire du Syndicat des employés de TQS - Estrie - FNC-CSN.

[106] Relativement au contexte général, M. Cloutier admet avoir appris de ses supérieurs, vers la troisième semaine d'avril, que les services de nouvelles et de production commerciale seraient abolis. En revanche, M. Cloutier n'a pas participé à la phase de négociation qui a eu lieu entre le 24 avril et le 2 mai 2008 entre l'employeur et les syndicats. Il ajoute ne pas avoir été mêlé d'aucune façon à ce dossier ni de près ni de loin.

d – La production commerciale en région après juin 2008

[107] La production commerciale consiste essentiellement en la production de messages publicitaires. Selon les syndicats affiliés à la CSN, de manière concomitante avec l'échec des tentatives de négociations directes avec les employés dans les régions de l'Estrie, de la Mauricie et du Saguenay, trois entreprises de production commerciale voient le jour dans ces régions au courant de l'été 2008, soit : Projet momentum TV inc. (Projet momentum) en Estrie, Point Bleu Productions inc. (Point Bleu Productions) en Mauricie, et Zed Productions (9198-1688 Québec inc.) au Saguenay. Selon les syndicats CSN, de manière concomitante, chacune de ces entreprises compte à titre d'administrateur un ancien directeur de la production de TQS : M. Benoît Laflamme en Mauricie, M. Sylvain Dubreuil en Estrie et M. Martin Gagnon au Saguenay. Par ailleurs, elles comptent à leur service des réalisateurs, des caméramans, des preneurs de son et des monteurs mis à pied et anciennement au service de TQS.

[108] Selon les syndicats CSN, il n'y a pas de contrat écrit entre TQS et ces entreprises pour ne pas laisser de traces. Selon le témoin Michel Cloutier, il n'y a pas eu de contrat écrit entre les entreprises de production mentionnées ci-dessus et TQS, à l'exception d'une maison de production qui a vu le jour à Québec, laquelle se nomme Speed Média. M. Cloutier explique que la production commerciale à Québec ne relevait pas de la portée de la convention collective de l'unité de négociation représentée par le SCFP à Québec, mais qu'elle était plutôt confiée à des pigistes. Il soutient que l'entreprise Speed Média à Québec voulait avoir l'assurance que TQS lui enverrait ses clients lorsqu'il était possible de le faire. Il a donc signé un contrat avec Speed Média pour rassurer une dirigeante de l'entreprise. Le contrat intervenu entre Speed Média à Québec (Productions du Gémeau inc.) (Gémeau inc.) et TQS Québec a été produit en preuve. M. Cloutier soutient qu'il n'a

pas signé de contrat avec les trois entreprises dans les régions autres que Québec car il ne croyait pas qu'il devait signer de contrat qui, pour TQS « compromettait à faire affaire strictement avec eux ou à obliger nos clients à faire affaire avec eux ».

[109] Les syndicats CSN soutiennent que la preuve entendue démontre que, du point de vue du client de TQS, c'est du pareil au même avant ou après la mise sous la protection de la LACC. Les clients reçoivent les mêmes services de production commerciale. La manière de faire les références des demandes de production commerciale des clients de TQS est uniforme pour toutes les régions. Selon eux, la seule raison qui justifie qu'il n'y ait pas de contrat écrit entre TQS et les producteurs des régions autres que Québec, c'est l'absence de protection dans la convention collective dans cette région.

[110] Les syndicats CSN ajoutent que les maisons de production en région réalisent des productions pour le bénéfice exclusif de TQS, comme les « TQS en action» qui sont des capsules d'information publicitaire. Ils ont déposé en preuve les fiches de production réalisées par Projet Momentum entre le 6 juin 2008 et le 26 mars 2009 et ils soutiennent qu'aucune n'a pour client TQS. Ils ont aussi déposé en preuve les fiches de production réalisées par Point Bleu Productions entre le 9 septembre 2008 et le 27 avril 2009 et soutiennent qu'aucune n'a pour client TQS. Selon le témoignage de M. Renaud Francoeur, à titre de dirigeant de Speed Média à Québec, TQS avait demandé à Speed Média de consolider les factures de tous les producteurs en région pour ne faire qu'une facture, de prendre 5 % de frais d'administration et de refacturer TQS. Les producteurs en région ne transmettaient donc pas de facture directement à TQS mais à Speed Média. Les syndicats affiliés à la CSN soutiennent donc que TQS a eu recours à un stratagème pour masquer ses propres demandes de production auprès des entreprises de production commerciale en région.

e – La production des nouvelles

[111] Selon les syndicats affiliés à la CSN, la production des nouvelles a été illégalement confiée en sous-traitance à ADN5. Les syndicats renvoient le Conseil à la décision de l'arbitre Denis Provençal, rendue le 4 décembre 2009, laquelle a accueilli certains des griefs des syndicats. Ces griefs alléguaient violation des dispositions relatives à la sous-traitance contenues dans les

conventions collectives des syndicats affiliés à la CSN concernant la production des nouvelles par ADN5. L'arbitre y précise que l'utilisation d'ADN5 contrevient aux dispositions interdisant la sous-traitance, car elle cause des mises à pied.

[112] Selon le témoin Richard Desmarais, ADN5 a été fondée le 11 août 2008. M. Desmarais est administrateur et actionnaire d'ADN5 et M. Sylvain Girard est administrateur. M. Desmarais a été animateur d'antenne à TQS. Quant à M. Girard, il était réalisateur également chez TQS. M. Desmarais explique que l'idée d'ADN5 lui est venue lorsque TQS a commencé à connaître des problèmes financiers en 2007–2008, soit au moment où TQS s'est placée sous la protection de la LACC, et que l'idée a évolué lorsque le CRTC a obligé TQS à maintenir des services d'information. Il indique avoir commencé la production des informations à être diffusées sur TQS vers la fin septembre 2008. ADN5 se trouvait alors dans les locaux de TQS, mais elle est déménagée par la suite.

[113] M. Desmarais ajoute que les productions à être diffusées sur TQS étaient achetées par Nexzo, un producteur technique de l'émission du matin dans laquelle les capsules d'information étaient diffusées. Il soutient également que Nexzo lui fournissait l'équipement nécessaire pour la production des capsules d'information (salles de montage, etc.). Il ajoute qu'il n'y avait pas de contrat écrit entre TQS et ADN5, pas plus qu'entre Nexzo et ADN5. M. Desmarais explique qu'il a également pris en charge la production d'informations locales et régionales à Sherbrooke, à Trois-Rivières et au Saguenay de concert avec les producteurs régionaux, puis, vers le mois d'août 2009, ADN5 s'est dotée d'équipements nécessaires pour produire directement les capsules d'informations sans avoir recours à Nexzo. Selon M. Desmarais, ADN5 produit des capsules d'information tant à Montréal qu'en région (Estrie, Mauricie, Saguenay et Québec). Le témoin précise qu'à Montréal, il travaille de concert avec Les Productions 4C3 HD pour le soutien technique, soit pour les services de caméramans. Un contrat écrit est intervenu entre cette dernière et ADN5. M. Paul Roberge, ancien employé de TQS, représente Les Productions 4C3 HD – il est également administrateur de l'entreprise.

[114] Dans les régions, le témoin Desmarais explique qu'il travaille avec les petites maisons de production, soit Projet momentum à Sherbrooke, Point Bleu Productions à Trois-Rivières, Zed Productions au Saguenay et Speed Média à Québec. Il fait en outre mention du rôle de l'entreprise Nexzo, qui intervient pour le montage final des productions.

[115] Pour les syndicats CSN, malgré l'échec du processus de négociation pour réduire les obligations découlant des conventions collectives, TQS a poursuivi ses démarches pour mettre en oeuvre ses activités de production de nouvelles à l'extérieur des juridictions syndicales. Ils soutiennent que manifestement, TQS ne voulait plus être liée par les conventions collectives et a agi comme si les agents négociateurs n'existaient pas.

f – Les équipements nécessaires à la production

[116] Les syndicats affiliés à la CSN soutiennent que TQS a financé un montant de 218 000 $ à M. Richard Desmarais d'ADN5, par l'intermédiaire de son entreprise 9068-3897 Québec inc., qui a financé à son tour tous les producteurs régionaux afin que ces derniers puissent mettre sur pied leur entreprise aux fins des productions commerciales des clients de TQS et produire le matériel de nouvelles pour répondre aux conditions de licence du diffuseur TQS.

[117] M. Richard Desmarais a confirmé lors de son témoignage qu'il avait acheté les équipements de TQS pour permettre aux entreprises régionales de remplir le mandat qu'ADN5 a avec eux. Il a revendu les équipements en lots aux maisons de production régionales (Les productions 4C3 HD, Speed Média, Projet momentum, Point Bleu Productions).

[118] M. Pierre Lauzer, de Point Bleu Productions, déclare que son entreprise a été démarrée en juillet 2008, mais qu'elle n'a pas d'équipements à ce moment pour réaliser les productions commerciales. On lui aurait demandé de faire une production commerciale pour un client KIA de TQS. L'entreprise aurait alors eu une autorisation pour aller chercher des équipements dans les studios de TQS. Au moment du témoignage de M. Lauzer en avril 2009, les équipements n'étaient pas encore payés. Selon M. Lauzer, l'entente intervenue pour le remboursement des équipements de TQS serait entre Point Bleu Productions et une entreprise de location. Initialement, la relation avait

été établie avec l'entreprise détenue par M. Richard Desmarais, entreprise avec laquelle TQS aurait fait affaire pour la vente de ses équipements.

g – La fusion de postes provenant de deux unités de négociation distinctes et les négociations directes avec les employés

[119] Les syndicats affiliés à la CSN soutiennent que la fusion de fonctions de réalisateurs et de monteurs relevant de deux unités de négociation distinctes s'est faite sans l'accord des syndicats concernés. L'employeur aurait alors négocié directement avec les employés.

[120] Selon le témoignage de M^me^ Cynthia Ouellet, secrétaire du Syndicat des employé-e-s de l'ingénierie de TQS inc. (FNC-CSN), un monteur postproduction et membre de l'unité que son syndicat représente l'aurait appelée pour l'informer que son supérieur immédiat l'avait convoquée dans son bureau pour lui offrir de devenir réalisateur-monteur, alors que les réalisateurs en autopromotion relèvent, selon M^me^ Ouellet, du Syndicat des réalisatrices et réalisateurs en auto-publicité de TQS inc. (FNC-CSN) à Montréal. Ce monteur lui aurait dit qu'il n'y avait pas de représentant syndical à cette rencontre. Selon M^me^ Ouellet, des rencontres syndicales-patronales auraient eu lieu par la suite en juin 2008 et l'employeur aurait fait parvenir aux deux syndicats concernés un projet pilote, lequel prévoyait la fusion des postes en question pour une période de six semaines. Le syndicat aurait, selon M^me^ Ouellet, indiqué son refus à l'employeur. Elle indique que ce projet est resté lettre morte.

[121] M^me^ Ouellet indique que durant la même période où ce monteur postproduction s'est fait offrir un poste de réalisateur-monteur, M. Patrick Handfield, qui était aussi monteur postproduction avant les mises à pied massives, s'est vu également offrir par l'employeur un poste de réalisateur-monteur. M^me^ Ouellet indique que M. Handfield l'a informée qu'on lui avait remis une description de tâches qu'il lui a lue au téléphone. Elle soutient que la description de tâches ressemblait beaucoup au projet-pilote qui avait été soumis aux syndicats en juin 2008, lequel avait été refusé par les syndicats.

[122] M^me^ Ouellet explique qu'à sa demande, l'employeur a finalement convoqué les syndicats le 5 novembre 2008 pour leur expliquer ses intentions relativement à la fusion des postes de réalisateur et de monteur. Selon le témoignage de M^me^ Ouellet, M. Handfield est devenu réalisateur-monteur au début novembre 2008, alors que l'entente avec les syndicats et l'employeur relativement à cette fusion ne s'est concrétisée qu'en avril 2009. M. Patrick Handfield a corroboré le témoignage de M^me^ Ouellet selon lequel il a occupé les fonctions de réalisateur-monteur à compter du 3 novembre 2008.

[123] Les syndicats CSN allèguent enfin que l'employeur a fait, en octobre 2008, des offres individuelles de départ volontaire à deux réalisatrices qui étaient supérieures à celles prévues à la convention collective et ce, sans l'accord écrit du Syndicat des réalisatrices et réalisateurs en auto-publicité de TQS inc. (FNC-CSN).

2 – Le SCFP

[124] Le SCFP est corequérant dans le présent dossier. L'unité de négociation qu'il représente vise la station de Québec (CFAP-TV (TQS-Québec)). Selon M. Éric Lévesque, président du syndicat, environ 48 employés permanents et environ 20 employés surnuméraires étaient membres de l'unité de négociation avant les mises à pied massives de 2008. Au moment de son témoignage, le 17 novembre 2009, il ne restait qu'un employé dans l'unité de négociation. M. Lévesque a expliqué que plus de 90 % des emplois des membres qu'il représentait étaient rattachés à l'existence d'une salle de nouvelles à TQS. Ses membres produisaient entre autres des bulletins de nouvelles quotidiens ainsi qu'un bulletin d'information du midi de concert avec la station de Montréal.

[125] Le SCFP soutient qu'avant les mises à pied de 2008, la production de la programmation locale était effectuée par les membres de l'unité qu'il représente. Il allègue que depuis septembre 2008, le travail a été confié à l'extérieur de son unité de négociation. Dans le cadre de son témoignage, M. Lévesque a décrit en détails les événements entourant la période de négociations intensives avec les représentants de l'employeur au printemps 2008. Il a assisté soit par téléphone soit en personne à différentes rencontres qui ont été décrites par les syndicats CSN. Les principaux éléments du

témoignage de M. Lévesque ont d'ailleurs été relatés dans le cadre de la description de la position des syndicats affiliés à la CSN relativement à la preuve.

[126] Le SCFP a également fait entendre M. Renaud Francoeur. M. Francoeur a commencé à travailler pour TQS en 1989 à titre de gérant de la production et de la promotion. Lorsqu'il a quitté en 2008, il était directeur général de CFAP-TV (TQS Québec) et ce, depuis 1998. Dans le cadre de ses fonctions de directeur général, M. Francoeur a participé à la négociation de deux conventions collectives dont la dernière qui a été conclue en 2007, soit deux semaines avant que TQS ne se place sous la protection de la LACC. M. Francoeur dit avoir appris la fermeture de la salle des nouvelles de Québec le 23 avril 2008, soit le lendemain de sa propre mise à pied.

[127] Dans les jours qui ont suivi sa mise à pied, M. Francoeur a communiqué avec M^me^ Nathalie Fleury, qui était directrice de la production à TQS Québec et qui avait également été mise à pied, en vue de fonder une entreprise de production commerciale et de nouvelles. Ils ont donc rencontré le responsable de la station M. Steve Hayes pour offrir leurs services. Dans un premier temps, il a été question de réaliser les productions commerciales pour les clients de TQS. Comme ils n'avaient pas d'équipement, TQS leur a loué des locaux et ils ont pu utiliser ses équipements. Une entente est intervenue entre TQS Québec et Productions du Gémeau inc. (Gémeau inc.), entreprise formée par M. Renaud Francoeur et M^me^ Nathalie Fleury. Le témoin confirme que l'entreprise porte également le nom de Speed Média. Cette entente produite en preuve montre que Gémeau inc. s'est engagée à produire les messages publicitaires et les émissions de tous les clients référés par TQS Québec. L'entente montre de plus que Gémeau inc. s'est engagée à payer 50 % des frais pour l'utilisation des équipements de production et de postproduction à l'égard des projets de production publicitaire et d'émissions des clients référés par TQS Québec, selon une grille tarifaire, pour les quatre premiers mois de l'entente. Après cette période, l'entente prévoit que Gémeau inc. en assume 100 % des frais. Elle montre également que TQS Québec s'est engagée à faire parvenir toutes les demandes de production à Gémeau inc. (Speed Média).

[128] M. Francoeur explique également comment la facturation fonctionne avec TQS Québec. Il ajoute que Speed Média fait affaire avec des pigistes pour la production commerciale.

[129] M. Francoeur précise aussi que ADN5 a communiqué avec son associée vers la fin août ou au début septembre 2008 pour la prestation de services techniques pour la production de reportages ou de capsules d'information pour TQS. M. Francoeur indique avoir dit oui à ADN5 et ils ont retenu les services techniques d'anciens employés de TQS qui avaient été mis à pied. Selon M. Francoeur, les employés en question sont permanents – c'est-à-dire qu'ils travaillent sur une base régulière. Contrairement à ceux qui travaillent sur des productions commerciales, il ne s'agit pas de pigistes. Les conditions de travail sont individuelles – les conditions de l'ancienne convention collective n'ont pas été appliquées selon M. Francoeur.

[130] M. Francoeur explique également avoir acheté des équipements de TQS. Il y a d'abord eu des pourparlers avec M. Birtz de TQS puis, par la suite, avec M. Richard Desmarais, lequel détient une société de portefeuille, 9068-3897 Québec inc., avec laquelle Speed Média a transigé. Une entente produite en preuve montre effectivement que 9068-3897 Québec inc. a acquis de TQS inc. des équipements techniques des différentes stations de TQS, dont celle de Québec.

[131] M. Francoeur indique que son entreprise a acquis pour environ 22 000 $ d'équipements de l'entreprise de M. Desmarais. M. Francoeur dit ignorer la raison pour laquelle l'achat d'équipements ne s'est pas effectué directement avec TQS. Il déclare avoir payé ces équipements par versements mensuels. Le dernier versement a été effectué le 1er juin 2010, selon les documents transmis par son procureur.

[132] Relativement à la prestation de services techniques pour ADN5, M. Francoeur dit que Speed Média a reçu une avance de 10 000 $. Les services fournis à ADN5 étaient des services techniques de production de capsules de nouvelles pour TQS, soit les caméras, l'éclairage, le son, les véhicules, les ordinateurs et le logiciel pour faire le montage et l'assemblage ainsi que le personnel requis. La production est dirigée, selon M. Francoeur, par un chef de pupitre d'ADN5, qui travaille dans les locaux de Speed Média. M. Francoeur dit ne pas avoir d'entente écrite avec ADN5 même s'il aurait préféré qu'il en soit autrement.

[133] M. Francoeur indique au Conseil qu'environ 50 % du chiffre d'affaires de Speed Média est lié à la production de nouvelles pour TQS et que le reste provient de la production commerciale, dont les clients sont soit ceux de TQS soit de l'extérieur.

[134] M. Francoeur a aussi expliqué qu'il y avait consolidation auprès de Speed Média des factures des maisons de production en région relativement à la production de capsules d'information publicitaire pour TQS, dont les « TQS en action ». Il a été fait état de cet élément dans le cadre de la description de la position des syndicats affiliés à la CSN relativement à la preuve.

3 – L'employeur

[135] Comme pour les syndicats affiliés à la CSN et le SCFP, le Conseil n'entend pas reproduire intégralement la position de l'employeur relativement à la preuve présentée. Seuls les principaux éléments de preuve relatifs à la plainte de pratiques déloyales de travail sur lesquels l'employeur a attiré l'attention du Conseil dans le cadre de sa plaidoirie ont été résumés dans ce qui suit.

[136] D'entrée de jeu, l'employeur soutient que le Conseil doit, dans l'analyse de la présente plainte, tenir compte en tout temps de la réalité qui était celle des parties en 2008, laquelle, selon lui va bien au-delà de simples difficultés économiques. Il fait valoir que le Conseil doit d'abord apprécier le contexte d'urgence dans lequel l'entreprise évoluait et ensuite les nombreux intérêts qu'elle devait concilier dans un exercice d'équilibre délicat, pour assurer sa survie. L'employeur soutient également que le Conseil doit tenir compte du caractère exceptionnel de la LACC et que les critères établis par la jurisprudence en matière de pratiques déloyales de travail devraient être adaptés pour tenir compte de ce contexte.

a – Le contexte et les difficultés financières de TQS

[137] L'employeur a fait témoigner M. Serge Bellerose, qui a été président de TQS par interim d'avril à septembre 2008, afin de faire état du contexte particulier dans lequel évoluait TQS à l'époque pertinente à la présente plainte. M. Serge Bellerose a été embauché par TQS, en mars 2007, à titre de vice-président aux affaires corporatives et aux nouveaux médias. Il travaillait notamment

dans plusieurs dossiers de nature réglementaire et corporative. Il travaillait auparavant chez TVA. Lorsqu'il s'est joint à TQS, les actionnaires étaient Cogeco et CTV. Il se rapportait directement au président de TQS à ce moment, M. René Guimond. Il soutient qu'à l'époque où il a commencé à travailler pour TQS, le joueur dominant dans le domaine des télédiffuseurs généralistes était TVA puis, loin derrière, la Société Radio-Canada (la SRC) et TQS. Il ajoute que TQS était troisième au moment des difficultés financières. M. Bellerose explique que l'arrivée des diffuseurs spécialisés comme RDS ou Canal vie est venue également gruger des parts de marchés des télédiffuseurs généralistes et, qu'à l'heure actuelle, le marché de la télévision est extrêmement fragmenté. Il indique que la multiplication des chaînes spécialisées a eu une incidence certaine sur le plan de l'inventaire disponible en terme de publicité. Il y a donc une concurrence féroce pour les revenus dérivés de la publicité. Il soutient en outre que TQS accusait un retard au regard de l'exploitation multiplateforme, notamment sur Internet, et qu'il était difficile de rivaliser avec TVA et la SRC pour les nouvelles.

[138] L'employeur soutient par ailleurs que la désaffiliation de la SRC en région a eu un impact majeur pour TQS. Il fait référence à cet égard au fait que TQS avait convenu d'une entente d'affiliation avec la SRC, en vertu de laquelle cette dernière présentait sa programmation via les installations et la licence de diffuseur détenues par TQS dans les régions de l'Estrie, Mauricie et Saguenay. En 2007, la SRC a indiqué son intention de se désaffilier des stations régionales à compter de mars 2009. L'employeur fait valoir que cela a eu un impact sur la rentabilité des stations régionales.

[139] L'employeur a aussi fait témoigner M. Bellerose relativement aux difficultés financières de l'entreprise. Lors de son témoignage, M. Bellerose explique que TQS a pratiquement toujours été déficitaire, à l'exception peut-être de deux à trois ans au début des années 2000. Les actionnaires, en 2007, voyant la situation financière de TQS empirer, ont demandé un plan de redressement. Le témoin indique avoir produit, avec l'aide de consultants externes, un plan de restructuration et de développement de TQS. Il a été présenté aux deux actionnaires de l'époque, soit CTV et Cogeco – en date du 14 septembre 2007. M. Bellerose explique les grandes lignes du document fort volumineux, lequel indique l'incapacité de TQS d'atteindre la rentabilité dans le présent contexte industriel avec le modèle d'affaires actuel. Dans le cadre de son témoignage, M. Bellerose indique que le plan de restructuration contenait trois scénarios :

- convertir TQS en super station à Montréal et fermer les stations en région;
- transformer TQS en service spécialisé; ou
- garder la télé généraliste mais procéder à un examen touchant la programmation.

[140] Selon M. Bellerose, c'est le troisième scénario qui a été retenu. Il exigeait cependant de réduire les effectifs d'environ 118 postes en introduisant le concept de la multifonction. M. Bellerose explique que, finalement, les deux actionnaires ont préféré mettre la station en vente plutôt que de réinvestir du capital. N'ayant pas trouvé d'acheteurs intéressés, les actionnaires ont décidé de se placer sous la protection de la LACC, le 18 décembre 2007.

[141] Selon l'employeur, les différents syndicats présents chez TQS se sont regroupés dès l'automne 2007 pour faire face à la crise. Il fait référence à cet égard au témoignage de M. Sylvain Côté ayant confirmé que les syndicats avaient déjà conscience de problèmes économiques chez TQS puisqu'il y avait eu une vague de mises à pied de 40 employés dès l'automne 2007.

[142] L'employeur explique que la Cour supérieure du Québec, dans son ordonnance initiale du 18 décembre 2007 rendue en vertu de la LACC, prévoyait les moyens pour faciliter la restructuration des activités commerciales de TQS, y compris la possibilité de licencier et de mettre à pied des employés. Il précise que cette ordonnance prévoyait en outre ce qui suit à son paragraphe 22 relativement aux indemnités de départ :

> ... si les indemnités de préavis ou de cessation d'emploi ou autres à cet égard ne sont pas payées dans le cours normal des affaires, faire une provision à cette fin dans le Plan [d'arrangement], selon ce que les Requérantes peuvent déterminer;

b – L'entrée en scène de Remstar et les constats relativement à la crise vécue par l'entreprise

[143] M. Maxime Rémillard est coprésident et chef de la direction de V INTERACTIONS inc. (Anciennement TQS) depuis septembre 2009. Dans le cadre de son témoignage, M. Rémillard explique le contexte dans lequel son entreprise, Remstar, a déposé une première offre d'achat, laquelle a d'abord été refusée. Il indique avoir déposé une deuxième offre d'achat auprès du

contrôleur de TQS, M. Yves Vincent (de RSM Richter inc.) laquelle a été acceptée par le conseil d'administration de TQS et ses actionnaires le 5 mars 2008. La Cour supérieure a approuvé cette offre le 10 mars 2008. Le contrat de gestion entre Remstar et TQS est par la suite conclu le 14 mars 2008.

[144] Selon M. Rémillard, lorsque l'offre d'achat a été acceptée, l'entreprise perdait entre 1,2 et 1,5 millions de dollars par mois et parfois plus. M. Rémillard indique avoir retenu les services de PricewaterhouseCoopers Inc. (PWC) pour faire une analyse en profondeur des problèmes de rentabilité de l'entreprise. L'analyse de PWC a été déposée en preuve à titre de pièce confidentielle.

[145] M. Benoit Fontaine, spécialiste en redressement d'entreprises chez PWC, a témoigné pour l'employeur. Il a indiqué qu'un redressement opérationnel était nécessaire pour TQS avant de procéder au redressement financier. Il a identifié la contribution marginale nette pour les différentes catégories d'émissions de TQS. M. Fontaine a entre autres expliqué que, pour la production de nouvelles, on avait noté une contribution marginale nette qui était négative pour l'exercice financier de 2006–2007. Il a en outre expliqué que des coûts techniques importants étaient liés à la production de nouvelles en raison du personnel technique utilisé. M. Fontaine affirme que, après avoir analysé le bilan de TQS, il est arrivé à la conclusion globale que l'entreprise était non seulement insolvable mais aussi non rentable. Il ajoute que ce constat représentait un immense défi pour un acheteur.

[146] Dans le cadre de son témoignage, M. Rémillard mentionne pour sa part que l'analyse de PWC a révélé que la production de nouvelles et la production commerciale étaient des activités déficitaires et qu'il en était de même pour la production interne, une fois les frais d'administration de l'entreprise imputés à ce secteur d'activité.

[147] Relativement à la programmation pour l'automne 2008, M. Rémillard indique que c'était le chaos total parce que d'un côté, la plupart des fournisseurs de TQS étaient des créanciers, donc ne voulaient plus fournir leurs produits et, d'un autre côté, TQS se trouvait dans une situation où elle ne pouvait pas fournir une grille de programmation. Conséquemment, les équipes de ventes n'avaient rien à offrir et les revenus en souffraient.

[148] Relativement aux cotes d'écoute, M. Serge Bellerose indique qu'en mars 2008 elles étaient en dégringolade, donc des parts de marché faibles et des revenus moindres. M. Rémillard, pour sa part, indique qu'il y avait alors urgence d'agir et qu'il fallait mettre de l'avant un plan d'action très très rapidement pour sauver l'entreprise.

c – Le plan de relance de l'entreprise et les événements des mois de mars, avril et mai 2008

[149] Selon l'employeur, contrairement à ce qu'ont affirmé les syndicats requérants, il n'y avait pas de plan pré-établi pour l'avenir de TQS. Il se serait développé au fil de la réflexion, sur la base des constats inévitables de diverses analyses.

[150] M. Rémillard indique que, tout au long du mois de mars 2008, la direction de TQS et celle de Remstar travaillaient conjointement à réfléchir à l'avenir de TQS.

[151] M. Serge Bellerose indique, quant à lui, qu'il y a eu une séance de travail plus décisionnelle vers les 12 et 13 avril 2008 (les 19 et 20 avril 2008 selon les procureurs de l'employeur). Divers scénarios ont alors été envisagés par l'équipe de direction de Remstar et de TQS pour finalement réaliser qu'il fallait, pour la survie de l'entreprise, faire un virage drastique, lequel éliminait la présence des nouvelles. L'équipe présente avait opté pour que TQS soit une télévision alternative et non concurrentielle à celle de TVA. M. Bellerose soutient que c'est à ce moment-là que la décision a été prise.

i) Les nouvelles

[152] Relativement aux nouvelles, M. Bellerose affirme ce qui suit lors de son témoignage :

> on a dû avoir une réflexion sur les nouvelles. Tout le monde convenait qu'on ne pouvait plus maintenir les niveaux de diffusion des nouvelles qu'on avait... en plus, à la demande de Remstar, Pricewaterhouse avait fait une analyse de ce que coûtaient et rapportaient les nouvelles, et puis ils avaient un avis extérieur qui concordait avec les rapports internes comme quoi le secteur des nouvelles était un secteur qui, au fil du temps, était devenu déficitaire ...

[153] M. Christian Bernier a été appelé à témoigner par l'employeur. Il est contrôleur depuis septembre 2008 à TQS. Auparavant, il était analyste financier principal pour Cogeco –

Radio/Télévision. Lors de son témoignage, M. Bernier explique que différents scénarios ont été explorés relativement aux nouvelles mais que l'équipe de direction a évalué que de cesser de faire des nouvelles était le scénario le plus avantageux. M. Bellerose ajoute que les nouvelles n'étaient pas rentables pour la simple et bonne raison qu'on avait assisté à un effritement des cotes d'écoute au fils des ans. Donc, ajoute-t-il, les revenus publicitaires dans les cases horaires des nouvelles, étaient moins intéressants alors que les coûts de production étaient restés les mêmes ou grimpaient.

ii) La production commerciale

[154] M. Bellerose estime que la production commerciale faite à l'interne a aussi été abandonnée car ce secteur n'était pas non plus rentable. Selon M. Rémillard, ces activités étaient déficitaires et n'apportaient rien à l'entreprise en terme de contribution nette, et c'était onéreux d'offrir ce service-là à la clientèle régionale. M. Bellerose ajoute que le groupe de travail en est arrivé à la conclusion que, finalement, les clients en région pourraient faire appel à des entreprises de production indépendantes et que beaucoup de producteurs en devenir verraient là une occasion commerciale qu'ils saisiraient.

iii) La production d'émissions à l'interne

[155] Selon M. Bellerose, certaines émissions produites à l'interne étaient moins rentables que l'on ne le croyait au départ. M. Bellerose ajoute que faire appel à des entreprises de production indépendante était avantageux, procurait plus de flexibilité, permettait de recevoir davantage de projets créatifs élaborés par les producteurs indépendants et la liberté de pouvoir refuser un projet. M. Rémillard a précisé qu'en vertu des licences de diffusion du CRTC, TQS n'avait aucune obligation de produire des émissions à l'interne et qu'elle n'avait aucune obligation de produire de l'information. Seules des obligations de diffusion étaient en jeu. Il ajoute que, compte tenu du rapport de PWC, ils ont vite réalisé que les émissions produites à l'interne étaient hautement déficitaires. N'ayant aucune obligation de produire à l'interne, ils ont envisagé la possibilité de faire l'acquisition de produits faits par la production indépendante au Québec et d'acheter les droits de diffusion et les autres droits d'exploitation afférents.

iv) Le scénario retenu : TQS uniquement un diffuseur

[156] Selon l'employeur, les décisions finales quant à l'avenir de TQS ont été prises vers le milieu du mois d'avril 2008. Essentiellement, TQS ne deviendrait qu'un diffuseur.

[157] Lors de son témoignage, M^me^ Hélène Bélanger dit ceci à ce sujet :

> Alors, ce scénario-là a été le scénario, finalement, qu'on a décidé de mettre en oeuvre. On est sorti de cette rencontre-là où, là, chacun avait ses devoirs à faire, et en ce qui me concerne c'était de dresser les listes d'employés, les tableaux, les coûts, les mouvements, bon, qui partirait, les listes de ceux qui partiraient, ceux qui resteraient, et tout ce qui va s'ensuivre comme, je dirais, de logistique compte tenu de l'enclenchement de ce scénario-là. Donc, là on est comme le vingt (20), vingt et un (21) avril. Bon, je me souviens qu'on a pris deux (2) jours pour faire l'équivalent de deux cent soixante-dix (270) lettres de mise à pied avec tous les calculs parce que chaque cas était différent compte tenu des informations spécifiques pour chaque employé. Il y avait aussi le volet des employés non syndiqués, cadres, qu'on traitait également, tout ça, et donc jusqu'au vingt-deux (22) au soir où on a terminé ensemble ... la préparation de l'ensemble de la documentation nécessaire à ces mouvements-là.

[158] Selon M. Bellerose, la résultante de toute la réflexion au cours de la longue fin de semaine de travail a mené, au mois d'avril 2008, à l'adoption d'un modèle d'affaires qui conduisait à l'abandon de l'information et de son remplacement par d'autres types d'émissions. M. Rémillard précise, quant à lui, que d'aucune manière le but visé en adoptant ce modèle d'affaires était de « vider » les unités de négociation de leurs membres. Ce qui était recherché, précise M. Rémillard, était de sauver l'entreprise.

v) L'échéancier

[159] Selon l'employeur, et contrairement à ce que lui reprochent les syndicats requérants, il y avait urgence d'agir compte tenu des pertes financières énormes que l'entreprise subissait et des exigences que le CRTC posait. C'était, selon lui, une question de survie.

[160] Selon M. Rémillard, le CRTC exigeait qu'il y ait un plan d'arrangement accepté par les créanciers avant que Remstar ne soit entendu par lui sur le changement d'actionnaire, puisque le CRTC ne voulait pas se prononcer sur une situation hypothétique qui ne se matérialiserait pas. Il ajoute que tout changement de contrôle d'entreprises de diffusion devait être approuvé par le CRTC. Les dates d'audience devant le CRTC avaient été fixées en juin 2008 et le report de celles-ci au mois

de septembre aurait mis en péril toute la programmation d'automne puisque, selon M. Rémillard, en tant que acquéreur potentiel, Remstar ne pouvait investir dans une programmation d'automne ne sachant pas si le CRTC allait accepter le changement de contrôle. Selon lui, si on n'avait pas de programmation d'automne, il n'y avait plus de business, c'est sûr et certain.

[161] Selon M. Bellerose, et pour expliquer l'urgence d'agir, le plan d'arrangement avec les créanciers devait être transmis au contrôleur de la Cour supérieure au début du mois de mai – l'assemblée des créanciers ayant été fixée au 22 mai 2008. Il explique qu'ils devaient rencontrer les syndicats pour négocier des aménagements aux conventions collectives, parce que le succès des négociations subséquentes qu'ils voulaient avoir avec eux dépendait de l'intégration ou non des indemnités de départ dans le plan d'arrangement. C'est ce pourquoi, selon lui, il fallait rencontrer rapidement les syndicats parce qu'ils auraient à ajuster leur plan d'arrangement en conséquence.

[162] L'employeur soutient donc que les exigences du CRTC sont venues conditionner l'ordre dans lequel les diverses étapes devaient être suivies : 1) d'abord déterminer la nature du plan de relance pour TQS; 2) établir le plan d'arrangement; 3) obtenir l'approbation des créanciers, et 4) comparaître devant le CRTC. Il affirme que la prétention des syndicats voulant que l'employeur ait établi un faux échéancier afin de les placer, de manière délibérée, dans un étau pour les forcer à accepter des concessions n'est pas fondée. Ce sont, selon lui, les impératifs d'affaires, administratifs et réglementaires, tous orientés vers la survie de l'entreprise, qui ont dicté la façon de procéder quant à l'échéancier. Il ne s'agissait nullement d'un prétexte pour intervenir dans la représentation des employés par les syndicats.

vi) Les mises à pied

[163] Selon l'employeur, la décision de procéder aux mises à pied découle des décisions relatives à la restructuration des activités de TQS, lesquelles ont été prises le ou vers le 20 avril 2008 et annoncées le 23 avril 2008.

[164] Selon M. Rémillard, toutes les catégories d'employés étaient visées – cadres, employés non syndiqués et employés syndiqués. Chaque département devait rationaliser et alléger sa structure afin de trouver des économies rapidement pour faire face aux obligations financières de tous les jours. M. Rémillard précise qu'un premier groupe d'employés devaient être mis à pied à la fin juin 2008 sans condition et l'autre plus tard, sous réserve de la décision du CRTC. M. Rémillard ajoute que TQS était tributaire de la décision du CRTC et que, entre-temps, il fallait qu'elle se conforme à ses obligations de licences en vigueur, c'est-à-dire maintenir au minimum les effectifs pour produire des bulletins d'information.

[165] Relativement à la possibilité que TQS attende la décision du CRTC et paie les indemnités de départ dans le cours normal des affaires plutôt qu'elles soient comprises dans le plan d'arrangement avec les créanciers, M. Rémillard indique que TQS n'avait aucunement la capacité de payer ces indemnités de départ – la solidité financière de TQS ne le permettait pas du tout.

[166] Par ailleurs, l'employeur fait valoir que si le CRTC avait exigé le maintien du *statu quo* pour les licences de TQS, la faillite aurait été inévitable. Il affirme par ailleurs que l'ensemble des mises à pied ont été motivées par la situation d'urgence et non pour intervenir dans la représentation syndicale. Il insiste en outre sur le fait que l'entreprise a réussi à sauvegardé plus de 200 emplois.

vii) La question des indemnités de départ et les discussions avec les syndicats

[167] L'employeur allègue que TQS n'était nullement dans l'obligation de proposer des aménagements ou le paiement des indemnités de départ par le biais de discussions avec les syndicats. TQS aurait pu tout simplement, sans discussion avec les syndicats, déposer les indemnités de départ à titre de créances dans le plan d'arrangement. Il soutient que c'est de bonne foi qu'il a discuté de modalités dans un contexte où les parties n'avaient pas à arriver à une entente. Il soutient néanmoins que les modalités proposées étaient proportionnelles à la situation de crise. Il fait en outre valoir qu'il n'était pas prêt à rencontrer les syndicats avant que le plan d'affaires de TQS soit finalisé. L'employeur a donc convoqué les syndicats le 22 avril 2008 pour une rencontre à être tenue le 23 avril et ce, pour faire l'annonce des mises à pied à venir.

[168] M. Bellerose explique que, puisque les mises à pied n'étaient pas négociables, il fallait les annoncer d'un coup et à tout le monde le 23 avril 2008. À ce moment, l'employeur a remis aux syndicats une liste de sujets à discuter de même qu'une liste d'employés visés par les mises à pied.

[169] M. Rémillard explique le contexte dans lequel un montant d'argent substantiel de 6 millions de dollars a été offert aux syndicats au cours de la période se situant vers le 23 avril 2008 pour défrayer les indemnités de départ des employés mis à pied, en contrepartie duquel des aménagements aux conventions collectives étaient exigés. Il soutient que ce montant était financé à même les économies réalisées par les aménagements exigés à la convention collective – autrement, il ajoute que TQS n'en avait pas les moyens.

[170] M. Bellerose explique par ailleurs que le paiement des indemnités de départ était conditionnel à la décision du CRTC et à l'acceptation par les créanciers du plan d'arrangement. M. Bellerose ajoute que cela allait de soi, selon lui, puisque c'étaient des conditions sous-jacentes au maintien de Remstar dans le dossier. Si le CRTC refusait la transaction, Remstar n'était plus dans le portrait et ne voulait pas payer des indemnités de départ dans ces conditions.

[171] Selon l'employeur, les aménagements aux conventions collectives qui étaient demandés aux syndicats ne pouvaient pas, eux, être conditionnels à l'approbation du CRTC puisqu'il fallait que TQS (au plus tard le 7 mai 2008) dépose un plan d'arrangement dans lequel l'ensemble des créances devaient être connues. Il soutient donc que, dans l'éventualité où le CRTC refusait la demande de modification de licence, TQS ne pouvait plus déposer les indemnités de départ à titre de créances dans le plan d'arrangement puisque celui-ci aurait déjà été voté par l'ensemble des créanciers et homologué par la Cour. Ce fardeau financier, fait-il valoir, ne pouvait être assumé par TQS dans le cours normal des affaires.

[172] Relativement aux demandes visant la sous-traitance, M. Rémillard indique avoir demandé aux syndicats la possibilité de recourir à la sous-traitance aux fins de procurer à l'entreprise plus de flexibilité.

[173] Une seconde rencontre a eu lieu le 24 avril 2008, au cours de laquelle TQS a remis aux syndicats une deuxième liste de sujets à discuter :

Sommaire des aménagements et réductions de coûts demandés – Syndicat ingénierie

Période de moratoire de 18 mois :
Pendant cette période, nous demandons la suspension des dispositions traitant de :

• L'interdiction de confier du travail effectué par des membres de l'unité de négociation à un employé de TQS dont la fonction est exclue de cette unité;

• L'utilisation d'employés permanents à temps partiel ne devant pas avoir pour effet d'éviter de combler un poste permanent à temps plein;

• L'obligation de créer un poste permanent temps plein ou temps partiel lorsqu'un employé occupe pendant un certain nombre d'heures le même poste;

• Du préavis écrit devant être transmis avant la modification d'un horaire de travail;

• Des modalités de réduction de personnel;

• De l'horaire de travail;

• De l'obligation de création de postes.

Nous demandons l'introduction de nouvelles dispositions à la convention collective, traitant des sujets suivants :

• Flexibilité et décloisonnement, soit le fait que les descriptions de tâches ne confèrent pas la propriété d'une tâche à un employé ou à l'unité de négociation;

• Abolition de la clause interdisant l[a] sous-traitance et remplacement de cette clause par la mise en place d'un comité de restructuration et de relance;

• L'indemnité de licenciement due en raison des changements majeurs implantés pendant la restructuration est de deux semaines par année de service;

• L'employé conserve le choix de refuser l'indemnité et d'être plutôt inscrit sur la liste de rappel. Si l'employé choisit l'indemnité, il n'a plus de lien d'emploi avec TQS;

• Nous proposons de nouvelles dispositions sur la réduction de personnel, à savoir la possibilité d'utiliser des surnuméraires malgré qu'il y ait des employés permanents sur la liste de rappel, si ceux-ci ne sont pas disponibles ou refusent une affectation;

• Uniformisation du délai pour les déplacements entre employés (délai de deux semaines);

• On prévoit que les mouvements de main-d'oeuvre (à compter du ou vers le 2 juin 2008) tiendront d'abord compte de l'expérience, des connaissances, de la scolarité, des aptitudes et des compétences;

• Au lieu de la prise en charge par l'Employeur, on introduit un régime d'invalidité courte durée pris en charge par un assureur externe et la banque de congés n'est plus monnayable;

• L'employeur ne maintient plus l[e] salaire pendant que l'employé est absent pour lésion professionnelle;

• Les libérations syndicales sont réduites à quinze (15) jours par année;

• Abolition des modalités de répartition du temps supplémentaire;

• Abolition des différents taux de temps supplémentaire et insertion plutôt d'une clause à l'effet qu'il s'agit de temps supplémentaire à compter de la 41e heure de travail dans une semaine ou de la 81e heure par quart de roulement de 80 heures et que le temps supplémentaire est payé à temps et demi;

• L'Employeur et l'employé défraient à parts égales (50%–50%) les coûts des régimes d'avantages sociaux, dont le nouveau régime invalidité court terme;

• La terminaison des régimes de retraite à prestations déterminées;

• L'abolition du droit au stationnement payé;

• Le gel des salaires pour 24 mois;

• Abolition de Point Final;

• Requête conjointe en fusion des ordonnances d'accréditation;

• Retrait irrévocable de tous les griefs;

• Impossibilité de lever un grief à l'encontre des décisions prises en vue de la relance;

• Effet non-rétroactif d'un grief découlant de l'entente sur les décisions prises en vue de la relance;

• Possibilité de conclure une entente de départ de gré à gré;

• Reconnaissance par les parties que la clause concernant la restructuration vise à aider les employés à s'adapter aux changements majeurs;

• Les parties conviennent que les dispositions sur les changements technologiques au *Code canadien du travail* ne s'appliquent pas pendant la durée d'application de la convention collective;

• En contrepartie des réaménagements à la convention collective, TQS traitera comme Réclamations Non Visées les créances suivantes des employés: vacances impayées au 18 décembre 2007, banque de journées de maladie au 18 décembre 2007, banque de temps supplémentaire accumulé (et non repris) au 18 décembre 2007, indemnités de départ;

• Les modalités de paiement de ces créances sont prévues à l'entente;

• Cette contrepartie est conditionnelle à l'acceptation du plan d'arrangement par les créanciers et à l'acceptation totale par le CRTC;

• En décidant de recevoir l'indemnité de licenciement, l'employé met automatiquement et complètement fin à son lien d'emploi avec TQS.

(*sic*)

[174] M^me^ Hélène Bélanger, directrice des ressources humaines, laquelle participait aux rencontres avec les syndicats, indique que les aménagements à la convention collective demandés aux syndicats auraient permis à l'entreprise de se renflouer au fil des années. Cependant, aucune entente n'a pu être conclue. Elle explique la situation comme suit :

> Alors, quand on est revenu à la table on a confirmé que notre constat était qu'effectivement là on n'a peut-être pas... on a peut-être sous-estimé, dans le fond, l'impact des mouvements de personnel qui avaient eu lieu la veille, et que le fait que c'était peut-être plus difficile pour les syndicats d'amorcer des discussions et que, finalement, on retirait l'ensemble de nos demandes et qu'on souhaitait bonne chance de part et d'autre et on a quitté comme tel.

Madame Hélène Bélanger explique donc que l'employeur a alors décidé de vivre avec les conventions collectives et d'inclure les indemnités de départ des employés dans le plan d'arrangement.

[175] L'employeur soutient qu'il avait alors le droit de mettre fin aux négociations, de s'en tenir aux conventions collectives en vigueur et de verser les indemnités de départ dans le plan d'arrangement en vertu de la LACC.

[176] Le 26 avril 2008, après une assemblée générale au cours de laquelle les syndicats ont obtenu un mandat de négocier avec l'employeur, M. Côté a appelé M^me^ Bélanger pour l'informer que les syndicats étaient disposés à reprendre les discussions avec l'employeur. Finalement, une autre rencontre a eu lieu avec les représentants de l'employeur le 28 avril 2008. De nouvelles négociations ont conduit à la présentation d'une dernière offre par l'employeur le 2 mai 2008, avant une assemblée générale des syndicats. Relativement à l'intention de l'employeur à ce moment, M. Bellerose indique que des aménagements à la clause du paiement des indemnités ont été offerts aux syndicats. Il dit ceci :

> Alors donc, on avait convoqué la partie syndicale en fin d'après-midi le vendredi, peu de temps avant leur assemblée générale qui se tenait le soir, pour tenter de les réconforter à cet égard-là et de les informer que l., d'une part on était prêt à modifier la cédule de paiement des indemnités advenant qu'on s'entende, et donc les indemnités devenaient payables immédiatement, quinze (15) jours je pense après l'approbation par le CRTC, contrairement à la proposition initiale qui était d'étaler les paiements des indemnités sur un an en trois (3) versements.

[177] M. Bellerose indique que ces dernières offres ont été refusées par les syndicats. Il explique alors :

> Et à partir de ce moment-là, le lendemain, la décision a été prise que bon bien, on n'est pas capable de s'entendre, donc on va maintenir les clauses, on va vivre avec les clauses telles quelles prévoient.

Il ajoute que la contrepartie au refus des offres patronales était que les indemnités de départ devenaient incluses dans le plan d'arrangement avec les créanciers, aux termes de la LACC.

[178] L'employeur allègue que les modalités proposées au cours des discussions avec les syndicats à compter du 23 avril 2008 et le déroulement de ces discussions n'ont à aucun moment mis en péril les droits des syndicats à titre d'agents négociateurs. Il ajoute que les syndicats n'étaient nullement obligés d'accepter les modalités proposées par TQS à l'extérieur des paramètres de renouvellement des conventions collectives.

[179] L'employeur allègue en outre que le SCFP avait la ferme croyance que le CRTC n'autoriserait pas les modifications aux licences de TQS et que les indemnités de départ ne pouvaient pas être compromises dans le plan d'arrangement avec les créanciers. Il cite à cet égard le témoignage de M. Éric Lévesque, qui dans le cadre de son contre-interrogatoire a confirmé que, en ce qui les concernait, il n'était pas possible de placer ces montants dans le plan d'arrangement avec les créanciers.

d – Le plan d'arrangement

[180] Le plan d'arrangement a été déposé le 7 mai 2008. Le 9 mai 2008, le contrôleur en faisait l'envoi à tous les créanciers avec un avis de convocation à une assemblée devant se tenir le 22 mai 2008. L'employeur indique que la même condition en ce qui avait trait au CRTC était imposée aux créanciers de TQS dans le plan d'arrangement, c'est-à-dire que le paiement des réclamations était conditionnel à ce que le CRTC rende une décision favorable et finale relativement au changement de contrôle effectif de TQS et au renouvellement de ses licences.

[181] M. Rémillard admet que certaines créances ont été rachetées par Remstar plutôt que d'être incluses dans le plan d'arrangement de TQS au même titre que les autres créances. Il s'agit de distributeurs américains et c'était dans le but d'assurer de bonnes relations avec ces entreprises pour la programmation d'automne, c'est-à-dire continuer à être approvisionné en produits télévisuels. M. Rémillard ajoute que Remstar a fait le rachat de ces créances à 20 cents pour chaque dollar, donc au même montant que tous les autres créanciers et que cet exercice n'a aucunement été fait pour bafouer les droits de vote des employés.

[182] Selon l'employeur, il y a absence de preuve à l'effet que le plan d'arrangement n'était pas un compromis juste et équitable des réclamations de tous les créanciers. Il estime donc que le Conseil doit considérer que les choix qui ont été exercés eu égard aux réclamations exclues, l'ont été à l'avantage net de tous les employés syndiqués comme non syndiqués et que leurs droits ont été reconnus. Quant aux autres réclamations des employés visés par le plan d'arrangement, y compris celles relatives à l'équité salariale, de même que celles relatives aux indemnités de départ, l'employeur fait valoir que les employés ont été traités équitablement et ont tous dû subir le compromis que comporte inévitablement le plan d'arrangement.

[183] En ce sens, l'employeur plaide qu'il ne revient pas au Conseil de reprendre l'exercice du plan d'arrangement et de s'intéresser à ses inclusions et exclusions, puisque ces questions ont été débattues devant les tribunaux civils qui ont déjà tranché ces questions. Selon lui, il n'y a rien d'injuste ou d'inéquitable dans la façon dont le plan d'arrangement a été constitué.

e – Les discussions en région

[184] Selon l'employeur, M. Michel Cloutier n'a pas agi sur instructions de TQS ni même de Remstar dans ses démarches et pourparlers avec les employés de TQS. Si tant est qu'il y ait eu des discussions en région avec des employés syndiqués, l'employeur soutient que des membres du conseil exécutif syndical y ont toujours pris part.

[185] Selon M^me^ Bélanger, aucune instruction de la part de l'employeur n'avait été donnée à M. Cloutier pour présenter des offres à certains employés en région ou entreprendre quelque négociation que ce soit différente de celles qui avaient été menées en avril 2008.

i) Le cas de M. Serge St-Arnaud

[186] Selon M. Cloutier, c'est M. St-Arnaud qui est allé le voir et qui a sollicité son aide. M. Cloutier dit ceci dans son témoignage en parlant de M. St-Arnaud : « Pour des raisons qui m'apparaissaient évidentes, il n'avait plus de job, et à l'âge qu'il avait je savais pertinemment que c'était peut-être pas facile de se replacer dans notre milieu ». Il ajoute qu'il lui a alors dit ceci : « Regarde Serge, je vais t'aider, je vais t'aider parce qu'il sentait que c'était inéquitable ce que je faisais pour aider Benoit et Pierre et Éric Girouard par rapport à ce que je faisais pour lui, puis j'ai voulu l'aider et j'ai embarqué dans ça, j'ai glissé jusque là. Il n'y avait pas d'autres raisons ».

[187] M. Cloutier ajoute que M. St-Arnaud l'a approché en lui disant qu'il fallait qu'il change sa voiture, la location de la sienne se terminant en août 2008. M. Cloutier a alors expliqué à M. St-Arnaud qu'il n'était pas mandaté pour avoir cette discussion mais qu'il voulait l'aider. M. Cloutier indique que M. St-Arnaud le harcelait continuellement avec toutes sortes de discussions et de demandes. Il ajoute qu'il n'avait aucune obligation envers M. St-Arnaud ou envers quelque employé que ce soit. Il voulait l'aider à sa façon. Finalement, M. Cloutier admet s'être entendu avec M. St-Arnaud conformément à une entente. Il a signé ce document personnellement à titre de directeur général.

[188] Selon M. Rémillard, aucune instruction de quelque nature que ce soit n'a été donnée à M. Cloutier concernant l'entente intervenue avec M. St-Arnaud.

[189] L'employeur soutient que M. St-Arnaud était président du Syndicat des réalisateurs de TQS Mauricie à Trois-Rivières à l'époque pertinente, et que la preuve montre que seul M. Cloutier a pris l'initiative d'aider M. St-Arnaud en signant une entente que l'employeur qualifie de strictement personnelle et au seul bénéfice de ce dernier.

f – La fusion de postes

[190] Qu'il s'agisse des discussions sur la fusion de postes de monteur et de réalisateur ou sur la réorganisation du travail de routage promotionnel dans les régions, l'employeur soutient que TQS a toujours eu des discussions avec les représentants des syndicats concernés.

[191] Selon M^me^ Hélène Bélanger lors de son témoignage, TQS aurait eu diverses discussions avec les représentants des syndicats affiliés à la CSN, M. Sylvain Côté, M^me^ Guylaine Roy et M^me^ Louise Joly, concernant la fusion ou la création d'un nouveau poste, à savoir celui de réalisateur-concepteur. En ce qui concerne le poste de réalisateur-monteur offert à M. Patrick Handfield, M^me^ Bélanger ajoute qu'une entente écrite concernant les postes de réalisateur à l'autopublicité et de monteur postproduction a finalement été conclue le 9 avril 2009 entre TQS, le Syndicat des employé-e-s de l'ingénierie de TQS inc. (FNC-CSN) et le Syndicat des réalisatrices et réalisateurs en auto-publicité de TQS inc. (FNC-CSN).

[192] Relativement à la réorganisation du travail de routage promotionnel en région, M^me^ Bélanger soutient que le poste d'adjointe aux ventes a tout simplement été aboli. Un poste a été créé, soit celui de représentant interne – poste non syndiqué. Selon M^me^ Bélanger, une entente pouvait donc être conclue sans l'intervention du syndicat.

g – Le démarrage d'entreprises de production indépendantes en région

[193] Selon l'employeur, ni TQS ni Remstar n'ont joué de rôle dans la constitution des entreprises en région. M. Serge Bellerose déclare qu'à sa connaissance, TQS n'a joué aucun rôle pour constituer les entreprises comme telles. Il dit ceci dans son témoignage :

> Le rôle qui a été joué c'est qu'une fois que ces gens-là ont exprimé le désir de se partir en entreprise, ils ont voulu explorer la possibilité de racheter des équipements qui, dans le fond, n'étaient plus utiles à TQS. Alors, là il y a eu un travail qui s'est fait à ce moment-là entre ces gens-là.

[194] Quant à M. Maxime Rémillard, il déclare qu'aucune directive n'a été donnée par le comité de direction, et ce, à qui que ce soit, d'encourager ou de commanditer la constitution d'entreprises locales avec les anciens employés de TQS.

i) Speed Média

[195] Selon l'employeur, pour ce qui est de l'entreprise Speed Média à Québec, ni TQS ni Remstar n'ont joué quelque rôle que ce soit dans sa constitution. Selon M. Renaud Francoeur, il y avait une occasion d'affaires et TQS n'aurait joué aucun rôle dans la mise sur pied de Speed Média. M. Francoeur estime à plus ou moins 50 % le pourcentage du chiffre d'affaires provenant directement ou indirectement de son lien d'affaires avec TQS. L'autre 50 % provient de la production facturée directement au client pour les ondes de TQS, de TVA ou de la SRC. M. Francoeur ajoute qu'après qu'il eut quitté TQS et que la décision eut été prise par TQS ou Remstar de ne plus réaliser de production commerciale, l'occasion s'est présentée d'aller chercher cette clientèle, étant donné qu'il connaissait le chiffre d'affaires et le nombre de clients servis année après année chez TQS.

ii) Point Bleu Productions

[196] M. Pierre Lauzer déclare que c'est à la suite d'une rencontre avec une directrice des ventes régionales de la SRC qu'ils ont décidé (Pierre Lauzer et Benoît Laflamme) de démarrer l'entreprise. Cette directrice leur avait dit qu'elle cherchait quelqu'un pour produire les messages publicitaires qui seraient vendus par la SRC. La SRC voulait s'assurer que quelqu'un pouvait produire pour elle en région.

iii) Agence de nouvelles ADN5 inc.

[197] M. Sylvain Girard, administrateur d'ADN5 avec M. Richard Desmarais, témoigne que le point déclencheur du démarrage de l'entreprise a été lorsque la décision du CRTC a été prise relativement au renouvellement des licences, dans laquelle on exigeait que TQS produise un minimum d'information. Ce serait à partir de ce moment-là que M. Girard a décidé de soumettre un projet à TQS. Il ajoute que jamais TQS ne leur a demandé de produire un bulletin d'information. C'est une décision, précise-t-il, qui émanait de lui-même, et par la suite de son associé Richard Desmarais. Il déclare ceci :

> Qu'est-ce que je peux faire pour faire en sorte de sauver mon travail? En ce moment la décision du CRTC faisait en sorte qu'ils obligeaient TQS à produire de l'information. Bien moi j'ai décidé de saisir ça puis je me suis dit : « Moi je vais partir ma propre business puis je vais faire de l'information; puis si ça marche pas, si TQS veut pas, bien au moins je l'aurai essayé puis je ferai d'autres choses ».

Quant à M. Desmarais, l'idée de créer l'agence lui est venue au printemps 2008, lorsqu'il a constaté les complications qu'avait TQS à l'époque. Il aurait, dès lors, pris contact avec TQS et par la suite avec M. Girard lorsqu'il a appris que lui aussi avait fait une proposition pour faire des émissions d'information de fin de semaine.

iv) Projet momentum

[198] Relativement à Projet momentum, l'employeur estime que le témoignage de M. Denis Gervais démontre que jamais un représentant de TQS ne l'a incité ou ne lui a recommandé de partir en affaires pour faire de la production commerciale. L'employeur invoque de plus que ce dernier a confirmé qu'il avait déjà une petite entreprise, Gervais TV, qui a vu le jour en 2007, soit bien avant les événements d'avril 2008.

h – Le lien avec les clients des maisons de production

[199] L'employeur soutient que le témoignage de Michel Cloutier a confirmé que TQS et les maisons de production n'ont aucune entente entre elles concernant le fait que les maisons de production s'engageraient à produire les messages publicitaires de tous les clients qui sont référés par TQS. L'employeur soutient en outre que les admissions faites au dossier par Point Bleu Productions, Projet momentum et Zed Productions, ainsi que le témoignage de M. Renaud Francoeur pour Speed Média, démontrent que les clients de TQS n'ont aucune obligation de faire affaire avec l'une ou l'autre de ces entreprises.

i – La vente des équipements de TQS

[200] L'employeur allègue que la vente des équipements de TQS servant à la production interne était un sort indéniable. Par ailleurs, il fait valoir que l'initiative de Michel Cloutier pour la vente d'équipements en Mauricie a été bloquée.

[201] Lors de son témoignage, M. Michel Cloutier admet avoir tenté de faciliter l'achat d'équipements de TQS nécessaires et essentiels à la mise sur pied des entreprises de production en région, en particulier à Trois-Rivières. Selon M. Cloutier, lors d'une discussion avec M. Tony Porrello à ce sujet, ce dernier lui aurait dit de ne pas s'occuper de cela, que le prix des équipements de TQS allait être fixé à la suite d'une évaluation effectuée par le directeur technique de TQS.

[202] M. Francoeur de Speed Média a déclaré que TQS n'avait pas participé au financement d'achat d'équipements aux fins de leur entreprise. M. Richard Desmarais, de ADN5, déclare également que l'achat d'équipements a été financé par le biais d'une société à numéros qui lui appartient, laquelle n'aurait rien à voir avec ADN5.

j – Les communications avec les employés et la capacité de représentation des syndicats

[203] En dernier lieu, l'employeur a longuement fait valoir que la communication (dont certains communiqués) avec les employés ne visait nullement à créer une perte de confiance dans la capacité des syndicats de jouer leur rôle d'agent négociateur.

[204] L'employeur rappelle par ailleurs les nombreux recours institués devant les tribunaux par les syndicats requérants aux fins de contester les décisions quant au plan d'arrangement, sans compter les nombreux griefs qui ont été présentés. Il soutient que cela démontre à quel point l'employeur n'a aucunement miné la capacité de représentation des syndicats dans la présente affaire.

B – Les arguments en droit

1 – Les syndicats affiliés à la CSN

a – L'importance de la négociation de bonne foi

[205] Au soutien de leur preuve, et d'entrée de jeu, les syndicats rappellent les fondements des relations du travail contenus dans le préambule du *Code*, soit ceux de la liberté syndicale et de la pratique des libres négociations collectives. Ils soutiennent que la négociation collective est la pierre angulaire des rapports collectifs de travail en invoquant la décision de la Cour suprême du Canada dans *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27, pour rappeler que la Cour, dans cette décision, a confirmé que le concept de la liberté d'association prévue à l'alinéa 2*d*) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) comprend la notion d'un droit procédural à la négociation collective. Les syndicats soutiennent que depuis cette décision de la Cour suprême du Canada, constitutionnalisant le droit procédural à la négociation collective, les principes relatifs à la négociation de bonne foi sont applicables en tout temps, même en l'absence d'avis de négocier aux termes de l'alinéa 50*a*) du *Code,* comme dans la présente affaire.

[206] Cela étant dit, les syndicats rappellent les principes généraux applicables en matière de négociation de bonne foi, notamment les principes établis par la Cour suprême du Canada dans *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369, relativement à l'application de l'alinéa 50*a*) du *Code*, soit l'obligation d'entamer des négociations collectives de bonne foi et celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Les syndicats soutiennent que ces deux conditions ne sont toutefois pas cumulatives, en ce qu'une partie peut en apparence vouloir négocier de bonne foi, mais ne pas faire les efforts raisonnables pour conclure une convention collective.

[207] Les syndicats rappellent les principes relatifs à l'alinéa 50*a*) du *Code* établis par le Conseil et son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail (le CCRT), dans les décisions qu'ils ont rendues notamment dans *Crawford Transport inc.*, 2006 CCRI 370; *Nav Canada*, 1999 CCRI

13; *Énergie atomique du Canada Limitée*, 2001 CCRI 110; *Banque Nationale du Canada*, 2000 CCRI 101; *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574); *British Columbia Telephone Company* (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; et 77 CLLC 16,108 (CCRT n° 99); et *Voyageur Inc.* (1989), 77 di 14; et 90 CLLC 16,021 (CCRT n° 732). Ils soutiennent que l'intention prévue à l'alinéa 50*a*) du *Code* est de maintenir un rapport de force équitable à la table de négociation et que le Conseil favorise une conduite de la part des parties optimisant des discussions rationnelles et des communications efficientes et constructives nécessaires pour en arriver à une entente.

[208] Les syndicats estiment que la jurisprudence a également établi que des gestes isolés pris dans leur ensemble à la table de négociation peuvent constituer de la mauvaise foi, faisant ainsi le parallèle avec les événements qui se sont produits durant la phase de négociation entre le 24 avril 2008 et le 2 mai 2008 et rappelant au passage les allégations des syndicats au soutien de leur plainte, à savoir que :

- l'employeur ne peut pas accomplir par lui-même ses objectifs économiques de négociation à l'extérieur de la table de négociation, alors qu'il devient intraitable à la table de négociation;

- l'employeur doit laisser à l'autre partie un délai suffisant de réponse, autrement cela peut constituer de la mauvaise foi;

- l'employeur ne peut tenter d'engager des négociations dans le but de conclure une convention collective applicable à un plus petit groupe de l'unité de négociation;

- l'employeur ne peut poser une condition tout à fait inéquitable ou déraisonnable et contraire à l'alinéa 50*a*) du *Code*;

- l'obligation de négocier de bonne foi ne peut prendre fin lorsque le syndicat rejette une offre de l'employeur;

- le fait de proposer des offres que l'employeur sait inacceptables pour le syndicat peut être de la négociation de mauvaise foi.

[209] Les syndicats soutiennent que le fait que TQS, durant la phase de négociation, ait été placée sous la protection de la LACC n'empêche pas l'application et le respect des droits et obligations prévus au *Code*. Ils font valoir que la LACC n'a pas préséance sur le *Code* et que les deux lois s'appliquent concurremment.

b – Les objectifs visés par l'alinéa 94(1)*a*) du *Code* et l'existence d'un sentiment antisyndical

[210] Les syndicats soutiennent qu'il n'est pas nécessaire d'établir l'existence d'un sentiment antisyndical pour déterminer qu'il y a eu violation de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code*. Ils rappellent les principes établis par le Conseil et le CCRT dans plusieurs décisions, dont *Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839); *Verspeeten Cartage Ltd.*, 2004 CCRI 270; *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, 2001 CCRI 129; *Bell Canada*, 2003 CCRI 212; *Crawford Transport inc.*, précitée; *Télévision Saint-François Inc.* (1981), 43 di 175 (CCRT n° 306); *Aliant Telecom inc.*, 2005 CCRI 310; *Énergie atomique du Canada Limitée*, 2005 CCRI 334; et *TELUS Communications inc.*, 2005 CCRI 317.

[211] Ainsi, les syndicats soulignent que selon les principes établis dans les décisions du Conseil relativement à l'application du paragraphe 94(1) du *Code*, il est interdit à l'employeur de s'ingérer dans les affaires du syndicat et que l'obligation de négocier de bonne foi est directement liée à l'obligation de s'abstenir d'adopter des pratiques déloyales de travail que lui impose l'alinéa 94(1)*a*) du *Code*. Les syndicats rappellent également le principe établi voulant qu'en raison de sa fonction de représentation exclusive, le syndicat forme écran entre l'employeur et les employés et qu'il est donc interdit à l'employeur d'engager une négociation directe avec les employés relativement à leurs conditions de travail. Ils renvoient à la décision du CCRT dans *Télévision Saint-François Inc.*, précitée. Les syndicats ajoutent que certaines communications de l'employeur aux employés peuvent être illégales selon l'alinéa 94(1)*a*) du *Code*, tel qu'il est énoncé dans la décision *Brewster Transport Company Limited*, précitée. Les syndicats renvoient à un passage de la décision *TELUS Communications inc.*, précitée, lequel rappelle de façon constante que l'alinéa 94(1)*a*) du

Code n'interdit pas toutes les communications entre les employeurs et les employés, mais que cette disposition vise à protéger les syndicats et les employés contre les communications de l'employeur qui peuvent éroder le rôle du syndicat à titre d'agent négociateur exclusif des employés, tel qu'il est prévu à l'alinéa 36(1)*a*) du *Code*.

[212] Rappelant toujours les événements entourant la phase de négociation ayant débuté le 24 avril 2008 et la manière utilisée par l'employeur pour convoquer les syndicats et les employés au cours de la phase de négociation, les syndicats soutiennent que la tenue de réunions à auditoires contraints ou captifs, tel que cela été le cas dans la présente affaire, constitue selon eux, une violation des alinéas 94(1)*a*) [anciennement l'alinéa 184(1)*a*) du *Code*] ou 94(3)*a*) du *Code*, faisant ainsi référence à une décision du CCRT rendue dans *Banque de Montréal (succursale des rues Bank et Cecil, Ottawa)* (1985), 61 di 83; et 10 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 518).

[213] Les syndicats affiliés à la CSN ont eu la chance de présenter verbalement leur réplique à la réponse de l'employeur. Ils ont alors répondu à ses arguments en faisant principalement valoir qu'il lui incombait une obligation de bonne foi lors des négociations menées avec les syndicats. Ils ont en outre soutenu que le Conseil ne devrait pas évaluer le comportement de l'employeur d'une manière atténuée en raison de l'application de la LACC.

[214] En conclusion, les syndicats affiliés à la CSN demandent au Conseil d'accueillir leur plainte et de :

> DÉCLARER que TQS Inc. et Remstar Corporation sont coupables de pratiques déloyales de travail, notamment en ce qu'ils n'ont pas respecté un processus de négociation qui ne porte pas atteinte à la liberté d'association des agents négociateurs et ce en négociant de mauvaise foi en ce que:
>
> i. les échéanciers fixés étaient manifestement insuffisants, tenant compte de la liste des sujets faisant l'objet de la négociation et des difficultés financières alléguées par l'employeur;
>
> ii. en fixant des conditions illégales notamment en ce qui concerne la négation du droit de grief, les changements technologiques;
>
> iii. en faisant des propositions telles qu'il devait savoir qu'elles seraient refusées par les agents négociateurs compte tenu de l'ampleur des dites demandes, plus particulièrement les clauses des conventions collectives relatives à la sous-traitance;
>
> iv. en incluant à ses offres une contrepartie qui dépend de la décision d'un tiers aux parties.

DÉCLARER que TQS inc. et Remstar Corporation sont coupables de pratiques déloyales de travail, notamment en ce qu'ils ont cherché à conclure des ententes particulières avec des employés licenciés ou non visant l'abandon des clauses de sous-traitance et l'abandon du droit des syndicats au grief en contrepartie du versement total de leur indemnité de départ, sous quelque forme que ce soit;

DÉCLARER que TQS inc. et Remstar Corporation sont coupables de pratiques déloyales de travail, notamment en ce qu'ils ont cherché à communiquer et négocier directement avec les membres des syndicats;

DÉCLARER que TQS inc. et Remstar Corporation sont coupables de pratiques déloyales de travail, notamment en ce qu'ils ont licencié ou mis à pied des employés alors que le transfert du travail chez un tiers leur a permis de poursuivre leurs activités;

RÉSERVER compétence pour ordonner les remèdes appropriés;

RENDRE toute ordonnance jugée utile.

2 – Le SCFP

[215] Le SCFP a présenté des observations détaillées au soutien de la présente plainte. Le Conseil a lu et écouté ces observations avec attention. Dans la mesure où elles reprennent en grande partie la trame factuelle et la position développée par les syndicats affiliés à la CSN, le Conseil ne fera pas état en détail de l'ensemble de ces observations. Il y a cependant lieu de noter que le SCFP soutient principalement que l'employeur a enfreint le paragraphe 94(1) du *Code* par une série de comportements qui, ajoutés les uns aux autres, démontrent une intention manifeste de l'employeur de ne plus faire affaire avec lui. Il fait valoir que cette intention équivaut à un sentiment antisyndical. Le SCFP soutient par ailleurs que les gestes posés par l'employeur, pris dans leur ensemble, constituent une violation évidente de la liberté d'association des employés membres de l'unité qu'il représente et constituent une violation du paragraphe 94(1) du *Code*.

[216] Le syndicat estime que les gestes ci-après énumérés dans ses observations écrites constituent des pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur :

1) Négociation de mauvaise foi

- un échéancier déraisonnable fixé unilatéralement, lequel ne permettait pas au syndicat de s'acquitter correctement de sa représentation;
- le refus de recevoir une contre-proposition à l'intérieur même de l'échéancier fixé par l'employeur;

- des demandes illégales, discriminatoires ou déraisonnables;
- une contrepartie aléatoire, qui dépend de la décision d'un tiers, mais des concessions immédiates.

2) Des communications directes avec les employés

- une stratégie de communication visant à déstabiliser les syndicats et à les discréditer;
- des communications dont le contenu est trompeur parce qu'incomplet ou inexact;
- des communications directes auprès des employés pendant la négociation, alors que l'employeur refuse de rencontrer le syndicat;
- des communications menaçantes pour alimenter l'inquiétude des employés;
- des communications incitant les employés à agir à l'encontre du monopole de représentation syndicale.

3) Des décisions d'affaires ayant pour effet de décimer l'unité de négociation, prises sans informer ni consulter le syndicat, puis le refus de discuter de ces décisions à la table de négociation

4) La modification unilatérale des conditions de travail prévues à la convention et l'offre unilatérale de verser certaines sommes alors qu'il s'agissait d'un sujet de négociation, en violation du monopole de représentation syndicale

5) Des violations manifestes et chroniques de la convention collective dans le but de vider définitivement la liste de rappel et l'unité de négociation

6) Le refus d'entretenir de saines relations de travail avec le SCFP pendant deux ans

[217] Dans le cadre de sa réplique aux arguments de l'employeur, le SCFP a entre autres fait valoir qu'un processus mené en vertu de la LACC commande une négociation de bonne foi avec l'agent négociateur. Il estime que cela est d'autant plus vrai en ce qui concerne le SCFP, qui voyait son unité de négociation décimée à 95 % par la fermeture de la salle des nouvelles à Québec alors qu'une convention collective avait été conclue pour l'unité qu'il représente moins de six mois avant

l'annonce des mises à pied. Il soutient que cette convention collective avait été conclue avec des concessions importantes de sa part en matière d'organisation du travail pour permettre à l'entreprise de réaliser des économies, dans un contexte où TQS allait s'engager dans un plan de restructuration impliquant davantage de production interne.

[218] En lien avec le processus établi en vertu de la LACC, le SCFP reproche à l'employeur d'avoir unilatéralement fait des offres directement aux employés, par l'intermédiaire du plan d'arrangement, qui étaient plus généreuses que ce à quoi ces derniers avaient droit en vertu de la LACC et de la jurisprudence applicable et ce, sans négocier avec les syndicats. En ce qui concerne le plan d'arrangement, le SCFP reproche à l'employeur d'avoir modifié unilatéralement les modalités de mise à pied contenues aux conventions collectives, sans négocier avec les syndicats. Il soutient de plus que l'employeur n'a pas reconnu le rôle de représentant exclusif du SCFP dans le processus de réclamation et dans le processus d'approbation du plan d'arrangement et, au surplus, que l'employeur aurait incité les employés à révoquer leurs procurations pour voter individuellement, à l'encontre des mandats donnés aux agents négociateurs en assemblée générale.

[219] Le SCFP a en outre beaucoup insisté sur l'obligation de bonne foi dans les rapports collectifs que doit entretenir un employeur avec les agents négociateurs. Il s'agit selon lui d'une obligation permanente et non pas d'une obligation qui se limite aux périodes établies à l'alinéa 50*a*) du *Code*. Il a aussi insisté sur l'importance de la décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.*, précitée, ayant confirmé selon lui la jurisprudence antérieure du Conseil voulant que le droit de négociation collective soit intrinsèquement lié à la liberté d'association. Il ajoute que le lien entre l'obligation de négocier de bonne foi et l'obligation de reconnaître le rôle de représentant exclusif du syndicat est reconnu depuis fort longtemps et a été confirmé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Syndicat canadien de la fonction publique* c. *Conseil des relations de travail (Nouvelle-Écosse)*, [1983] 2 R.C.S. 311.

[220] Le SCFP a eu en outre l'occasion de transmettre ses observations relativement à la décision de la Cour suprême du Canada rendue le 29 avril 2011 dans l'arrêt *Ontario (Procureur général)* c. *Fraser*, 2011 CSC 20 et ce, après la présentation des plaidoiries verbales des parties. Le SCFP a

entre autres fait valoir que cette décision confirme que la liberté d'association nécessite que l'employeur négocie de bonne foi avec une association. Il en découle, selon lui, que le paragraphe 94(1) du *Code* permet de sanctionner un comportement de la part de l'employeur, vis-à-vis l'agent négociateur, qui ne répond pas aux exigences d'un processus de négociation de bonne foi, peu importe la période dans laquelle les parties se trouvent.

[221] Au soutien de la preuve et de ses arguments, le SCFP a présenté plusieurs décisions de différents tribunaux administratifs et de droit commun ainsi que de la Cour suprême du Canada. Le SCFP a également présenté un article de doctrine provenant des auteurs Michel Coutu, Laurence-Léa Fontaine et Georges Marceau, qui commentent l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, précité : M. Coutu et autres, *L'arrêt Health Services and Support de la Cour suprême du Canada : La constitutionnalisation du régime québécois des relations industrielles?*, vol. 13, n°2, Montréal, Lex Electronica, Automne 2008.

[222] Le SCFP demande donc au Conseil de constater la violation du paragraphe 94(1) du *Code* et de demeurer saisi de l'affaire pour ordonner les mesures de redressement indiquées.

3 – L'employeur

[223] L'employeur a exprimé plusieurs de ses positions en droit dans le cadre de ses observations portant sur la preuve. Ce qui suit résume donc l'essence de sa plaidoirie relativement aux principaux arguments en droit. L'employeur soutient que les actes qui lui ont été reprochés dans le contexte de la plainte de pratiques déloyales de travail déposée par les syndicats requérants ne constituent pas une violation de la liberté d'association, une négociation de mauvaise foi ou une violation du monopole de représentation syndicale.

[224] L'employeur ajoute qu'il n'est pas intervenu dans la représentation des employés syndiqués par les syndicats, n'a pas miné la crédibilité de ces derniers ou nuit à la capacité de représentation de leurs membres respectifs. Il allègue qu'il n'y a aucune preuve de sentiment antisyndical de la part

de l'employeur. Il croit que au contraire, la preuve démontre que les syndicats requérants ont énergiquement représenté leurs membres, sans contraintes autres que celles des circonstances économiques de l'entreprise.

[225] L'employeur soutient qu'il a pris des décisions visant la restructuration de son entreprise dans un contexte de faillite technique et dans un contexte d'industrie très difficile. Il ajoute qu'il ne s'agit nullement d'un prétexte pour intervenir dans la représentation des employés par leurs syndicats. Il soutient également que les décisions qui ont été prises sont légitimées par leur contexte et avaient pour objectif d'assurer la pérennité de l'entreprise à long terme, tout en préservant un certain nombre d'emplois.

[226] Il allègue que le Conseil aura à trancher pour la première fois une plainte de pratiques déloyales déposée dans le contexte de l'application et du caractère exceptionnel de la LACC. Il estime que le Conseil doit d'abord apprécier le contexte d'urgence dans lequel l'entreprise évoluait et, ensuite, les nombreux intérêts qu'elle devait concilier dans un exercice d'équilibre délicat, pour assurer sa survie. L'employeur présente entre autres une décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, *Chef Ready Foods Ltd.* v. *Hongkong Bank of Canada*, 51 BCLR (2d) 84 (B.C.C.A.), pour expliquer les fondements de la LACC, son rôle social et économique ainsi que la réalité voulant que s'il est impossible pour une débitrice de s'entendre avec ses créanciers et d'atteindre un compromis lorsqu'elle se place sous la protection de la LACC, c'est alors la faillite. L'employeur fait en outre référence à de nombreuses décisions rendues au regard de la LACC pour appuyer sa position selon laquelle il est normal que les indemnités de départ dues aux employés soient incluses dans le plan d'arrangement avec les créanciers. Il explique à cet égard que la convention collective ne crée pas une super créance pour les employés visés. Il soutient que l'argumentation des syndicats selon laquelle les créances des employés découlant des indemnités de départ prévues par la convention collective devaient faire l'objet d'une négociation n'est soutenue par aucune autorité. Il estime plutôt qu'il avait un droit légitime en vertu de la LACC de compromettre l'exécution de ces créances découlant de la convention collective.

[227] En ce qui concerne l'application du paragraphe 94(1) du *Code*, l'employeur fait valoir qu'il incombe aux syndicats de démontrer par preuve prépondérante l'existence d'une pratique déloyale

de travail de la part de l'employeur. Il soutient que les gestes qu'il a posés dans cette affaire ne dénotent nullement un sentiment antisyndical. Il a présenté plusieurs décisions au soutien de ses arguments.

[228] Au regard plus particulièrement de la communication qui a été faite par l'employeur auprès des employés, il fait valoir qu'elle n'avait pas pour effet de créer chez les employés une perte de confiance dans la capacité des syndicats de jouer leur rôle d'agent négociateur. Il allègue que TQS était en temps de crise et d'insécurité, et que la direction a pris la décision de s'assurer que l'ensemble des personnes concernées étaient tenues au courant afin de contrer les rumeurs et rassurer les fournisseurs et clients, le cas échéant. Il fait référence à cet égard à différentes décisions dont l'affaire *Air Canada*, 2001 CCRI 131, pour faire valoir qu'un employeur peut avoir certaines communications avec les employés sans que cela ne constitue de l'ingérence dans la représentation des employés par un syndicat. Il ajoute que le Conseil doit entre autres se pencher sur le contexte des relations du travail pour évaluer les communications de l'employeur, sur leur contenu ainsi que sur les conséquences de ces dernières. Il soutient que l'analyse de ces éléments dans la présente affaire ne permet pas de conclure que l'employeur a pu ainsi « participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci » au sens du paragraphe 94(1) du *Code*.

[229] Au regard du recours aux maisons de production, l'employeur invoque que l'arbitre Provençal a déjà rendu sa décision portant sur les griefs de sous-traitance et que cette décision démontre le droit clair de TQS de cesser ses activités de production internes. L'employeur réitère qu'il a pris cette décision en vertu de motifs économiques légitimes et non pas avec le sentiment de vouloir vider les unités de négociation.

[230] En réponse à l'argument invoqué par les syndicats relativement à l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, précité, il allègue que l'article 50 du *Code* prévoit déjà le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective. Il soutient qu'à l'extérieur de ce processus, le Conseil n'a pas à interpréter librement et imbriquer dans le paragraphe 94(1) du *Code* toutes les notions que l'on retrouve à l'article 50.

[231] Dans le cadre d'une supplique à la réplique du SCFP, l'employeur a entre autres fait valoir que les syndicats requérants demandent au Conseil d'innover dans l'application du *Code*, bien au-delà des principes déjà établis dans sa jurisprudence et dans celle de la Cour suprême en ce qui concerne l'interprétation de l'alinéa 2*d*) de la *Charte*. Il soutient que l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, précité, n'a pas établi le principe selon lequel tout employeur a une obligation continue de négocier de bonne foi.

[232] L'employeur a de plus fait référence à la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Ontario (Procureur général)* c. *Fraser*, précitée, rendue après la fin des plaidoiries et au sujet de laquelle les autres parties ont eu l'occasion de transmettre leurs observations. Il souligne que la majorité de la Cour a précisé dans cette affaire que l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, précité, n'impose pas d'obligations constitutionnelles aux employeurs du secteur privé, mais plutôt aux gouvernements à titre d'employeurs ainsi qu'au Parlement et aux assemblées législatives en qualité de législateurs.

[233] L'employeur soutient en outre que le législateur fédéral a déjà prévu un mécanisme pour donner plein essor à l'alinéa 2*d*) de la *Charte* relatif à la liberté d'association dans le cadre de l'article 50 du *Code*. Le *Code* ne prévoit cependant pas une obligation continue de négocier de bonne foi. Il allègue que les syndicats n'ont d'ailleurs pas soulevé l'inconstitutionnalité des dispositions du *Code* et que pour ce faire, il aurait fallu mettre l'État en cause. L'employeur soutient que les syndicats essaient plutôt d'étendre indûment la portée du raisonnement de la Cour suprême dans l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, précité, à l'article 94 du *Code*. Il plaide par ailleurs que s'il était établi qu'il existe une obligation continue de négocier de bonne foi et qu'un manquement à cette obligation par un employeur peut être sanctionné par l'article 94 du *Code*, un déséquilibre serait ainsi créé puisqu'il n'existe aucun recours équivalent pour les employeurs à l'endroit des syndicats.

[234] L'employeur a réitéré sa position à la suite des commentaires transmis par le SCFP relativement à l'arrêt *Ontario (Procureur général)* c. *Fraser*, précité, et il insiste sur le fait que le *Code* répond déjà, selon lui, aux exigences constitutionnelles et aux objectifs de la *Charte*.

[235] L'employeur réitère en outre sa position au regard de l'application de la LACC et soutient que les syndicats requérants confondent « obligation contractuelle » en vertu de la convention collective et « exécution » de cette obligation dans le cadre de la LACC. Il soutient d'ailleurs que la LACC impose à la débitrice de chercher un compromis avec ses créanciers personnellement, ou avec ceux que les créanciers désigneront par procuration, le cas échéant, et non pas avec les agents négociateurs puisque les créances sont de nature personnelle et n'appartiennent pas aux syndicats.

[236] Pour toutes ces raisons, l'employeur soutient que ses actes ne constituent pas une pratique déloyale de travail et demande au Conseil de rejeter la plainte déposée par les syndicats requérants.

4 – Les parties intéressées

[237] Le 6 janvier 2009, le Conseil a accordé le statut de parties intéressées à différentes maisons de production et a autorisé ces parties intéressées à présenter leurs observations après que les parties principales auront terminé leur argumentation. Le 29 mars 2011, M[e] Nicolas Leclerc a informé le Conseil qu'il représentait alors les entreprises suivantes : Point Bleu Productions, Projet momentum, ADN5 et Speed Média. Il a alors résumé leur position relativement à la preuve présentée.

[238] Le procureur soutient que ces entreprises sont la propriété d'anciens employés syndiqués de TQS qui ont, par suite de leurs mises à pied, pris leur destin en main et décidé de tout mettre en oeuvre pour continuer à vivre leur passion. Il soutient qu'avec très peu de moyens et de ressources, ces anciens employés ont fondé leur maison de production qui fait du matériel visuel, de la production commerciale, des vidéos corporatifs et des émissions télévisuelles. Il soutient qu'ils ont admis être très heureux d'avoir pu compter sur TQS parmi leurs clients respectifs.

[239] Le procureur soutient que, contrairement à ce qu'allèguent les syndicats, la preuve testimoniale montre que les parties intéressées qu'il représente ont elles-mêmes, de leur propre chef, fondé leur entreprise régionale de production parce qu'elles étaient animées d'une volonté de créer leur propre emploi, leur gagne-pain, et ce, sans aucune intervention ou pression de la part de TQS. Admettant que la mise sur pied de ces entreprises a été concomitante à la décision de TQS de cesser la production commerciale à l'interne, le procureur fait valoir que jamais TQS n'a tenté de convaincre

ces fondateurs d'entreprise de mettre sur pied leur propre entreprise de production. Il soutient qu'il n'y a jamais eu de concertation ni de tractation avec TQS dans le but de créer des entreprises factices pour répondre à ses propres besoins. Le procureur ajoute qu'à l'exception de Speed Média, les maisons de production n'ont jamais eu de contrat avec TQS pour l'envoi de leurs clients et il précise que TQS n'a jamais exercé quelque contrôle que ce soit sur leur production et n'est jamais intervenue dans la relation d'affaires qui existe entre les maisons de production et leurs clients commerciaux.

[240] Selon le procureur, les témoignages de MM. Gervais et Lauzer montrent que TQS n'est jamais intervenue dans les contrats conclus entre les clients et les maisons de production pour déterminer les structures de prix, la méthode de facturation et les moyens de production. La preuve montre également, selon le procureur, que le client commercial a toujours été libre de faire affaire avec la maison de production de son choix pour la conception et la réalisation de sa publicité. De plus, le procureur soutient que la preuve a montré que TQS n'est jamais intervenue dans le processus de sélection des employés embauchés par les maisons de production. Le procureur rappelle le témoignage de M. Gervais à la question qui lui a été posée relativement à l'embauche d'anciens employés de TQS. Il soutient que M. Gervais a répondu que c'était lui-même ou son associé qui avait pris la décision d'engager d'anciens employés de TQS, eu égard au fait qu'il s'agissait d'ex-collègues qui avaient perdu leur travail comme lui et qu'il était normal de les privilégier.

[241] Relativement aux équipements utilisés ou achetés par les maisons de production, le procureur soutient que la preuve montre que jamais TQS n'a imposé quoi que ce soit à cet égard. Il soutient que MM. Pierre Lauzer (Point Bleu Productions), Denis Gervais (Projet momentum) et Renaud Francoeur (Speed Média) ont tous témoigné clairement à cet effet. Il ajoute que TQS n'a pas non plus aidé les entreprises dans le remboursement des équipements qu'ils ont achetés soutenant que TQS ne les a jamais financées. Le procureur soutient de plus qu'aucune preuve ne montre qu'il y ait eu surfacturation pour rembourser les indemnités de départ des anciens employés de TQS. Le procureur cite un extrait du témoignage de M. Sylvain Girard, d'ADN5, lequel dit ceci :

> Jamais, au grand jamais TQS ne nous a demandé de partir un bulletin d'information. Et là je vais être clair : premièrement, il n'en a jamais été question, jamais au grand jamais. C'est une décision qui vient de moi-même et par la suite de mon associé Richard Desmarais. ... C'est une compagnie qu'on a décidé de partir, puis moi aussi j'étais dans le même dilemme que tout le monde. Je vivais une

> situation excessivement difficile où je venais de perdre ... je venais d'apprendre que je perdais mon travail puis je me demandais : « Qu'est-ce que je peux faire pour continuer à faire ce que j'aime le plus au monde, c'est-à-dire de l'information? »

[242] Le procureur rappelle également le témoignage de M. Pierre Lauzer de Point Bleu Productions, lequel a beaucoup hésité avec son associé Benoît Laflamme à démarrer leur entreprise, et que c'est à la suite d'une rencontre avec la directrice des ventes régionales de la SRC qu'ils ont appris que cette dernière était à la recherche d'une entreprise en Mauricie pour produire les messages publicitaires et qu'ils ont décidé de démarrer Point Bleu Productions. Le procureur soutient que, sans une entente verbale avec la SRC, M. Lauzer aurait certainement hésité avant d'engager des dépenses aussi importantes pour son entreprise. Le procureur soutient que Point Bleu Productions est une entreprise totalement autonome et indépendante financièrement et n'est pas supportée par TQS, tel que l'a démontré le témoignage de M. Lauzer.

[243] En ce qui a trait à Speed Média, le procureur soutient que le témoignage de M. Renaud Francoeur montre que c'est dans les jours qui ont suivi sa mise à pied qu'il a décidé de communiquer avec M^me^ Nathalie Fleury, ancienne directrice de production également mise à pied, pour lui suggérer de mettre sur pied une entreprise pour faire de la production, apprenant en même temps que l'entreprise fermait la salle de nouvelles et cessait de faire de la production commerciale. Le procureur relate le témoignage de M. Francoeur qui dit ceci :

> Donc, j'ai décidé que bon, j'étais pas encore à l'âge de la retraite et ce que je connaissais le mieux c'était le marché de Québec, le marché de la publicité, c'étaient mes racines, dans le fond, la production commerciale aussi; donc, de s'associer ensemble et de faire ce que TQS ne faisait plus, donc de la production commerciale pour les clients locaux ... il y avait une d'affaires; compte tenu qu'il y avait une maison de production qui était fermée, c'était le moment ou jamais d'en ouvrir une autre pour prendre la place.

[244] Relativement à l'embauche d'anciens employés de TQS, M. Francoeur déclare qu'ils étaient disponibles, compétents, fiables et expérimentés. Le procureur souligne également que le témoignage de M. Francoeur montre que l'entreprise Speed Média ne vise pas seulement le créneau de la publicité, mais également le développement du secteur de la vidéo corporative et du Web, et ses activités ne se limitent pas aux productions destinées au réseau de télévision de TQS.

[245] En ce qui a trait à Projet momentum, le procureur souligne que M. Gervais, ancien employé de TQS de 21 ans d'expérience, avait démarré une boîte de production du nom de Gervais Point TV, une entreprise de production commerciale, et c'est lorsqu'il a appris son congédiement qu'il a décidé de développer son entreprise et d'offrir des services en tant que producteur indépendant, autant à TQS qu'à la SRC. Le procureur soutient que M. Gervais connaissait le milieu de la production et c'était donc pour lui l'occasion d'offrir ses services en tant que producteur en unissant ses forces à celles de M. Paul Lefrançois, aussi ancien employé de TQS. M. Gervais, souligne le procureur, a été catégorique à la question quant à savoir si TQS l'avait incité à démarrer une entreprise en production commerciale; sa réponse a été claire : « jamais ». Le procureur soutient que la preuve montre que M. Gervais et son associé se sont procurés une salle de montage neuve pour le prix de 15 000 $ et ont réussi à se procurer une caméra à bon prix auprès d'un ami.

[246] Le procureur soutient que les prétentions des syndicats requérants sont à l'opposé de la situation qu'ont réellement vécue l'ensemble des gestionnaires de maisons de production. Il ajoute que les maisons de production, contrairement à ce qu'allèguent les syndicats requérants, ne sont pas des créations de TQS, qu'elles n'ont pas été initiées par les dirigeants de TQS, ni non plus au bénéfice de TQS, ou dans le but de lui permettre d'intervenir dans la représentation des syndicats ou de vider les unités de négociation de leurs membres.

C – Analyse et décision

1 – Les dispositions législatives pertinentes

[247] Les dispositions pertinentes du *Code* dans la présente affaire sont les suivantes :

> **Préambule**
>
> Attendu :
>
> qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;
>
> que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail

fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail set l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès,

...

8.(1) L'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

...

36. (1) L'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte :

a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée;

...

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent :

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

...

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

b) de fournir une aide financière ou autre à un syndicat

(2) Ne constitue pas une violation du paragraphe (1) le seul fait pour l'employeur :

...

c) soit d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace

(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou

d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

> (i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant – ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir –, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,
>
> ....

b) d'imposer, dans un contrat de travail, une condition visant à empêcher ou ayant pour effet d'empêcher un employé d'exercer un droit que lui reconnaît la présente partie;

...

e) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical...

...

98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation... des articles... 94..., le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre :

...

c) dans le cas des alinéas 94(3)*a*), *c*) ou *f*), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur :

(i) d'embaucher, de continuer à employer ou reprendre à son service l'employé ou toute autre personne, selon le cas, qui a fait l'objet d'une mesure interdite par ces alinéas,

(ii) de payer à toute personne touchée par la violation une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée par l'employeur s'il n'y avait pas eu violation,

...

d) dans le cas de l'alinéa 94(3)*e*), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur d'annuler toute mesure prise et de payer à l'intéressé une indemnité équivalant au plus, à son avis, à l'éventuelle sanction pécuniaire ou autre imposée à l'employé par l'employeur;

...

(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

[248] Les dispositions pertinentes de la *Charte canadienne des droits et libertés* se lisent comme suit :

> 2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes :
>
> *d*) liberté d'association
>
> ...
>
> 32. (1) La présente charte s'applique :
>
> *a*) au Parlement et au gouvernement du Canada, pour tous les domaines relevant du Parlement, y compris ceux qui concernent le territoire du Yukon et les territoires du Nord-Ouest;
>
> *b*) à la législature et au gouvernement de chaque province, pour tous les domaines relevant de cette législature.

2 – La portée du paragraphe 94(1) du *Code*

[249] L'essence de la plainte des syndicats porte sur le paragraphe 94(1) du *Code*. Aux termes de cette disposition, il est interdit à l'employeur, entre autres choses, de s'ingérer dans la représentation des employés par un syndicat. Le paragraphe 94(1) du *Code* a été interprété et appliqué dans de multiples décisions du Conseil. Les syndicats requérants ont cité plusieurs de ces décisions, dont celle dans l'affaire *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, précitée, et celle dans *Verspeeten Cartage Ltd.*, précitée. Dans cette dernière décision, le Conseil a fait un survol de la jurisprudence en rappelant les principes énoncés dans *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, précitée, relativement à la protection conférée par le paragraphe 94(1) du *Code*. Dans la décision *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, précitée (pour laquelle une demande de réexamen a été rejetée par le Conseil dans *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, 2002 CCRI 159), le Conseil a longuement décrit la portée du paragraphe 94(1) du *Code* et s'est alors exprimé comme suit :

> **Ingérence de l'employeur**
>
> [100] Le paragraphe 94(1) interdit à l'employeur de s'ingérer dans les affaires du syndicat. Il protège le droit fondamental d'association (article 8) et confirme le rôle du syndicat de représenter les employés membres de l'unité de négociation. Dans l'affaire *Aéroports de Montréal* (1995), 97 di 116 (CCRT nº 1115), le Conseil a fait observer que cette disposition « empêche un employeur de s'ingérer de quelque façon que ce soit ou d'entraver le droit exclusif du syndicat de négocier ».

[101] Il ressort de la jurisprudence recensée par le Conseil dans l'affaire *Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT nº 544) que la protection que confère l'alinéa 94(1)*a*) revêt plusieurs aspects :

... Cette protection est en fait à l'image des multiples facettes, sans cesse en évolution, que peut prendre cette « liberté(s) fondamentales(s) »... que constitue le droit de se syndiquer. [L'alinéa 94(1)*a*)] interdit aussi bien les atteintes volontaires qu'involontaires à ce droit. Sa protection vise à la fois les gestes qui cherchent à miner le statut de l'agent négociateur et ceux qui en ont tout simplement l'effet. Elle s'étend aussi à ceux dont l'impact porte atteinte à l'intégrité de l'unité de négociation que représente le syndicat. Cette protection persiste enfin aussi bien en l'absence qu'en présence d'une convention. De tout cela découle le caractère, qualifié plus tôt d'« omnibus », de la protection de [l'alinéa 94(1)*a*)]...

(page 160)

[102] Il est manifeste que le paragrahe 94(1) vise aussi à favoriser le processus des libres négociations collectives et le règlement des différends. En d'autres termes, l'obligation d'un employeur de négocier de bonne foi est directement liée à l'obligation de s'abstenir d'adopter des pratiques déloyales que lui impose l'alinéa 94(1)*a*). La Cour suprême du Canada a confirmé ce point de vue dans l'arrêt *Société Radio-Canada* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1995] 1 R.C.S. 157. La juge McLachlin, qui s'est dite en désaccord avec la décision de la majorité, a défini avec pertinence le lien qui existait entre l'alinéa 94(1)*a*) et le préambule du *Code* :

... On peut dégager l'objet de l'alinéa 94(1)*a*) du préambule de la partie I du *Code*, intitulée... Il s'agit d'encourager la « pratique des libres négociations collectives et [le] règlement positif des différends », de soutenir « la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives [en tant que] fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs », et d'aider à établir « de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends ».

Si la partie I du *Code* a pour objet de promouvoir et de préserver le système de négociation collective, la protection qu'offre le paragraphe 94(1), notamment, vise à préserver l'intégrité du système de négociation collective en évitant les situations dans lesquelles les employés pourraient être dissuadés de parler franchement de questions de négociation collective par crainte de mesures disciplinaires ou de changements dans leur emploi. Le paragraphe 94(1) confère une protection extraordinaire en ce sens qu'il peut l'emporter sur les droits et politiques habituels de l'employeur ...

(pages 213 – 214)

(*Transport Rapide International D.H.L. Ltée,* RD 129)

[250] Dans cette même décision, le Conseil a rappelé qu'il n'était pas nécessaire de conclure à l'existence d'un sentiment antisyndical pour déterminer qu'un employeur a enfreint le paragraphe 94(1) du *Code*. Il a cependant précisé que, dans certaines circonstances, un tel sentiment pouvait transformer des actions normalement autorisées en des violations de l'alinéa 94(1)a) du *Code* :

Sentiment antisyndical

[109] Quoi qu'il ne soit pas nécessaire de conclure à l'existence d'un sentiment antisyndical pour déterminer qu'il y a eu violation de l'alinéa 94(1)*a*), le Conseil a admis dans des décisions antérieures que l'existence d'un tel sentiment peut transformer des actions par ailleurs autorisées en des violations de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code* (voir *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT nº 409); et *Société canadienne des postes* (1987), 68 di 226; et 15 CLRBR (NS) 289

(CCRT nº 613)). Dans l'affaire *Banque Nationale du Canada* (1981), 42 di 352; et [1982] 3 Can LRBR 1 (CCRT nº 335), le Conseil a formulé les observations générales suivantes au sujet du paragraphe 94(1) :

...

À plusieurs reprises, le Conseil a eu l'occasion de distinguer les infractions distinctes figurant aux [alinéas 94(1)*a*) et 94(3)*a*)]. À cet égard, il a été décidé que [l'alinéa 94(1)*a*)] s'étendait aux questions précisées au [paragraphe 94(3)] et à d'autres qui n'y sont pas spécifiées... Tout particulièrement, [l'alinéa 94(1)*a*)] protège, d'une façon générale, des employés et leur syndicat contre toute atteinte à la « représentation » du syndicat et cette protection débute dès le moment où les employés décident de se joindre à un syndicat...

(pages 369-370; et 15-16)

[251] Comme le Conseil l'a de plus rappelé dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd.*, *précitée*, la jurisprudence ayant trait à l'application de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code* nous enseigne que, même s'il n'y a aucun sentiment antisyndical mais que l'employeur décide d'apporter des changements organisationnels d'envergure ayant une incidence très néfaste pour les unités de négociation, l'alinéa 94(1)*a*) lui impose une obligation de franchise et le contraint à un examen sérieux des conséquences de ces changements de concert avec le syndicat. Cette question a été examinée dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1994), 95 di 78; et 94 CLLC 16,061 (CCRT nº 1081), où le Conseil a fait observer ce qui suit :

En fournissant dans un délai insuffisant un avis d'une transaction qui soulève manifestement des questions complexes en matière de relations du travail et qui influe de façon importante sur les conditions d'emploi d'un grand nombre d'employés membres de l'unité de négociation, CN n'a effectivement pas tenu compte du rôle prévu par le *Code* des syndicats qui détiennent le droit exclusif de représentation. On a privé les syndicats de la possibilité d'examiner de façon rationnelle et ordonnée un certain nombre de questions concernant le statut et les droits des employés ainsi que leur propre droit de représentation, questions qui découlent inévitablement d'une décision qui comporte des conséquences graves, compte tenu de la position de CN à cet égard...

À notre avis, le fait pour CN de priver les syndicats de cette possibilité porte dans les circonstances atteinte au droit et au devoir du syndicat prévus par le *Code* de représenter les employés. Le *Code* ne précise pas tous les droits et devoirs des employeurs, des employés et de leurs agents négociateurs. L'alinéa 94(1)*a*) est libellé, à dessein, en termes généraux, et le Conseil doit appliquer ce libellé au grand nombre de circonstances qui pourraient se présenter.

(pages 84 – 85; et 14,505 – 14,506)

3 — Les arrêts *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique* et *Ontario (Procureur général)* c. *Fraser*

[252] Les syndicats ont invoqué la décision de la Cour suprême du Canada dans *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, précitée, et estiment que la Cour, dans cette décision, confirme que le concept de la liberté d'association prévue à l'alinéa 2*d*) de la *Charte* comprend la notion d'un droit procédural à la négociation collective et que les principes relatifs à la négociation de bonne foi sont applicables en tout temps, même en l'absence d'avis de négocier aux termes de l'alinéa 50*a*) du *Code*, comme c'est le cas dans l'affaire à l'étude. Ils soutiennent de plus que l'arrêt *Ontario (Procureur général)* c. *Fraser*, *précité*, invoqué par l'employeur, confirme que la liberté d'association nécessite que l'employeur négocie de bonne foi avec une association.

[253] Par ailleurs, il apparaît important pour le Conseil de préciser que l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, précité portait sur l'adoption de mesures législatives qui avaient été souhaitées par un gouvernement provincial à titre d'employeur public et non sur les actions prises par un employeur privé. L'article 32 de la *Charte* prévoit d'ailleurs que :

> 32. (1) La présente charte s'applique :
>
> *a*) au Parlement et au gouvernement du Canada, pour tous les domaines relevant du Parlement, y compris ceux qui concernent le territoire du Yukon et les territoires du Nord-Ouest;
>
> *b*) à la législature et au gouvernement de chaque province, pour tous les domaines relevant de cette législature.

[254] Comme l'a bien expliqué la majorité de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Ontario (Procureur général)* c. *Fraser,* précité, l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, precité, ne vise pas à imposer d'obligations découlant de la *Charte* **aux employeurs du secteur privé** mais plutôt aux gouvernements à titre d'employeurs et aux législateurs, puisque ce sont eux qui sont assujettis aux dispositions de la *Charte* :

> [73] On peut également faire observer que *Health Services* n'impose pas d'obligations constitutionnelles aux employeurs du secteur privé, mais plutôt aux gouvernements à titre d'employeurs ainsi qu'au Parlement et aux assemblées législatives en qualité de législateurs, conformément à l'art. 32 de la *Charte*. Les juges majoritaires reconnaissent ainsi que les individus possèdent vis-à-vis de l'État, le droit à un processus de négociation collective de bonne foi et que ce droit demande à l'État d'imposer des obligations légales aux employeurs. Comme le relèvent les juges Cory et Iacobucci dans l'arrêt *Vriend* c. *Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493, il faut faire une distinction « entre l'"activité privée" et la "loi qui régit l'activité privée". La première n'est pas assujettie à la *Charte*, alors que la seconde l'est manifestement" (par. 66). Les travailleurs qui sont dans l'impossibilité d'exercer leur droit de négociation collective ne peuvent que poursuivre l'État, et non leur employeur, sur le fondement de la *Charte*, et ils doivent faire la preuve d'une action de l'État.

[255] Le Conseil est d'avis que l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, précité, n'a pas eu pour effet de remettre en question la conformité des dispositions du *Code* avec la *Charte*.

[256] En effet, il y a lieu de rappeler que, dans cette affaire, la Cour suprême du Canada devait se prononcer sur la validité constitutionnelle d'une loi provinciale par laquelle le gouvernement de la Colombie-Britannique, en tant qu'employeur, souhaitait modifier substantiellement les droits liés aux conditions de travail des employés du secteur de la santé en empêchant à toutes fins utiles la négociation collective de plusieurs questions. Dans le cadre de son analyse, la Cour suprême a déterminé que la liberté d'association garantie par l'alinéa 2*d*) de la *Charte* comprenait un droit procédural à la négociation collective. La majorité de la Cour a par ailleurs précisé que la liberté d'association ne protège pas tous les aspects de l'activité associative liée à la négociation collective et qu'elle ne protège que contre les « entraves substantielles » à cette activité.

[257] Au regard de l'obligation de négocier de bonne foi qui incombe aux parties, la majorité de la Cour suprême a précisé qu'elle les oblige à établir un véritable dialogue et à faire un effort raisonnable pour arriver à un contrat acceptable. Cependant, elle a précisé que l'obligation de négocier de bonne foi n'impose pas la conclusion d'une convention collective ni l'acceptation de clauses contractuelles particulières. La Cour a par ailleurs fait le parallèle à cet égard avec la structure qui existe déjà dans le *Code* ainsi que dans les lois du travail de chaque province :

> 99. Conformément à ce principe, le *Code canadien du travail* et les lois de chaque province confèrent le droit et imposent l'obligation aux employeurs et aux syndicats de négocier de bonne foi. ... L'obligation de négocier de bonne foi prévue dans les codes du travail possède une nature essentiellement procédurale et ne dicte pas le contenu des ententes susceptibles d'être conclues à l'issue d'une négociation collective.
>
> *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique*, précitée

[258] La Cour a par la suite appliqué ces principes aux faits de l'affaire et a conclu que plusieurs dispositions de la loi provinciale visée portaient substantiellement atteinte au droit de négocier collectivement, parce qu'elles concernaient des questions d'une grande importance pour les employés visés et qu'elles ne protégeaient pas le processus fondamental de négociation collective. Une portion de la loi de la Colombie-Britannique a d'ailleurs été jugée inconstitutionnelle.

[259] Bien que la reconnaissance d'un droit procédural à la négociation collective en vertu de l'alinéa 2*d*) de la *Charte* ait pu représenter certains bouleversements juridiques pour certains secteurs d'activité au moment où la Cour suprême a rendu cette décision, cette reconnaissance n'a pas remis en question la stabilité du régime déjà établi depuis longtemps par le *Code*. En effet, les dispositions du *Code* portant sur la négociation collective contiennent déjà tous les éléments permettant une pleine reconnaissance du droit procédural à la négociation collective, tel que reconnu par l'alinéa 2*d*) de la *Charte*. Dans le dossier qui nous occupe, aucune partie n'a d'ailleurs remis en question la validité constitutionnelle de quelque disposition du *Code* que ce soit.

[260] Le Conseil ne peut donc pas souscrire à l'argument des syndicats voulant que les principes établis dans les arrêts *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique* et *Ontario (Procureur général)* c. *Fraser*, précités, aient pu modifier la portée de l'obligation de négocier de bonne foi qui incombe à l'agent négociateur et à l'employeur et qui est prévue dans les dispositions actuelles du *Code*. Ces dispositions garantissent déjà un droit procédural à la négociation collective et permettent déjà l'exercice véritable de la liberté d'association protégée par la *Charte*. Dès lors, l'obligation de négocier de bonne foi qui incombe à un employeur privé en vertu du *Code* demeure et n'a pas été modifiée par les principes établis dans ces deux arrêts de la Cour suprême du Canada.

[261] Cela étant dit, au-delà de toute considération propre au droit constitutionnel, la bonne foi des parties représente souvent un élément dont le Conseil est amené à tenir compte dans le cadre des dossiers qu'il étudie. Lorsque le Conseil est saisi d'une plainte de pratiques déloyales en vertu du paragraphe 94(1) du *Code*, comme dans le présent dossier, il se doit d'évaluer objectivement si un employeur a participé à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou s'il est intervenu dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par le syndicat au sens de cette disposition du *Code*. Cependant, il est possible que l'absence de bonne foi d'un employeur soit l'un des éléments conduisant le Conseil à conclure que ses actions visaient à miner la capacité de représentation du syndicat et contrevenaient ainsi au paragraphe 94(1) du *Code*. Cette conduite pourrait alors être assimilée à un sentiment antisyndical. Chaque cas doit être examiné en fonction des faits particuliers et des éléments de preuve au dossier.

4 – L'analyse du bien-fondé de la plainte

[262] Les syndicats allèguent que l'employeur a contrevenu aux paragraphes 94(1) et 94(3) du *Code* par une série de gestes, pris tant isolément que dans leur ensemble. Leur argumentation peut se résumer en six grands volets principaux, soit a) l'absence de bonne foi de l'employeur lors de l'annonce des mises à pied et durant les négociations qui se sont déroulées en avril–mai 2008; b) les communications directes avec les employés; c) l'atteinte au caractère représentatif des syndicats dans le cadre du plan d'arrangement avec les créanciers; d) l'atteinte au caractère représentatif des syndicats lorsque l'employeur a tenté de conclure des ententes particulières avec des employés en région visant la renonciation aux clauses de la convention collective relatives à la sous-traitance; e) le recours aux maisons de production en région pour la production commerciale et la production des nouvelles après les imposantes mises à pied; et f) la fusion de postes.

a – L'absence de bonne foi de l'employeur lors de l'annonce des mises à pied et durant les négociations qui se sont déroulées en avril–mai 2008

[263] Les changements apportés par l'employeur en avril 2008 ont eu des conséquences graves pour les employés et les syndicats et sont, de l'avis du Conseil, véritablement des changements organisationnels et structurels d'envergure, et ce, sans l'ombre d'un doute. Le présent banc a dès lors

examiné attentivement les faits qui lui ont été présentés entourant la phase de négociation qui a été menée au cours des mois d'avril et de mai 2008.

[264] Les syndicats estiment qu'ils n'ont pas eu droit à un réel « processus de négociation » et soutiennent que l'employeur n'a pas négocié de bonne foi en n'engageant pas de véritable dialogue. Ils ajoutent que l'employeur n'a pas fait un effort raisonnable pour en arriver à une entente acceptable pour les syndicats.

[265] L'employeur de son côté demande au Conseil de tenir compte dans l'appréciation de la preuve du contexte d'urgence dans lequel l'entreprise évoluait au cours de cette période et des nombreux intérêts qu'elle a dû concilier dans un exercice d'équilibre délicat, pour assurer sa survie. L'employeur demande donc au Conseil de prendre en compte le caractère exceptionnel dans lequel il se trouvait, soit sous la protection de la LACC.

[266] La preuve révèle que les syndicats ont appris en même temps que les employés l'ampleur des mises à pied annoncées le 23 avril 2008 et que la première réunion de négociation avec l'employeur s'est tenue le lendemain, le 24 avril. La preuve révèle également que peu, sinon pas de marge de manoeuvre, n'était laissée aux syndicats pour s'enquérir auprès de leurs membres respectifs d'un mandat de négociation et ils se sont fait dire que l'entente, si entente il y avait, devait être conclue au plus tard le 28 avril 2008. M^{me} Hélène Bélanger a expliqué, dans le cadre de son témoignage, que l'employeur devait procéder rapidement afin de respecter l'échéancier prévu relativement au plan d'arrangement avec les créanciers. L'employeur, après avoir constaté que les négociations ne pouvaient se dérouler comme souhaité avant le 28 avril 2008, a mis fin aux négociations et a souhaité bonne chance aux syndicats. Il a transmis un communiqué de presse à cet égard le 25 avril 2008. Il a alors mentionné qu'il avait été prêt à payer 100 % des créances des employés, mais que les exigences des syndicats et leur échéancier procédural étaient incompatibles avec l'objectif de tenter d'obtenir des ententes dès le lundi 28 avril 2008. Par conséquent, il a annoncé qu'aucune demande de réouverture ou d'aménagement des neuf conventions collectives ne pouvait être discutée et qu'il ne ferait aucune demande. Cela mettait donc fin aux négociations relativement aux aménagements aux conventions collectives. L'employeur demeurait donc lié par les conventions

collectives et dès lors, il verserait les indemnités de départ dans le plan d'arrangement avec les autres créances.

[267] Les syndicats ont néanmoins cherché à obtenir un mandat de négociation dans le cadre d'une assemblée générale tenue avec leurs membres le 26 avril 2008, ce qu'ils ont obtenu. Ce sont alors eux qui ont rappelé l'employeur afin de l'informer qu'ils étaient ouverts à la négociation. Ils avaient alors obtenu un large mandat pour participer à toute négociation visant à effectuer une réelle démarche de réorganisation de l'entreprise et du travail, dans le but de relancer l'entreprise et le service de nouvelles et de production. L'employeur a alors accepté de reprendre les négociations pour lundi, le 28 avril 2008. Bien qu'il y ait eu une reprise des négociations à cette date, la preuve montre que l'employeur a présenté une proposition comprenant des demandes colossales pour les syndicats, dont la suspension pour 18 mois de plusieurs dispositions des conventions collectives relatives à la compétence des syndicats, en contrepartie desquelles l'employeur s'engageait notamment à payer les indemnités de départ pour les employés mis à pied selon certaines modalités. Aux yeux des syndicats, cela était inacceptable compte tenu du fait que les paiements étaient conditionnels à l'acceptation du plan d'arrangement par les créanciers et la Cour, mais surtout conditionnels à l'acceptation totale par le CRTC des demandes de modifications relatives à l'obligation de produire et de diffuser des nouvelles.

[268] Des contre-propositions ont été faites de part et d'autre le 29 avril 2008. Les syndicats ont alors entre autres proposé que l'entente en entier, y compris leurs propres concessions, soit conditionnelle à l'acceptation du plan d'arrangement avec les créanciers et à l'acceptation totale par le CRTC des demandes de TQS. Le 1er mai, le syndicat a tenté de faire approuver une nouvelle contre-proposition, à laquelle l'employeur n'a pas répondu. L'employeur a plutôt émis un communiqué de presse à cette même date dans lequel il a fait état de ses dernières offres et a demandé aux syndicats de renseigner leurs membres sur ces offres.

[269] Une dernière rencontre s'est déroulée le 2 mai à la demande de l'employeur afin de tenter de clarifier les dernières offres patronales. Ces offres ont été rejetées par les employés lors de l'assemblée générale syndicale qui s'est tenue durant la soirée du 2 mai 2008. Cela a mis définitivement fin aux négociations avec les syndicats.

[270] Le fait que l'employeur ait rendu le paiement des indemnités de départ conditionnel à ce que le CRTC accepte ses demandes et à ce que le plan d'arrangement avec les créanciers soit approuvé apparaît compréhensible à certains égards, puisque l'employeur ne voulait pas déposer tout cet argent sur la table sans résultat. Les paiements auraient alors été faits par Remstar elle-même et elle souhaitait y trouver son compte à la fin du processus. Si le CRTC avait refusé la demande de changement de contrôle en faveur de Remstar et le renouvellement des licences de TQS ou si le plan d'arrangement n'avait pas été accepté par les créanciers et approuvé par la Cour supérieure, Remstar aurait retiré ses billes du processus. Elle n'avait donc pas l'intention de verser à l'avance un montant de 6 millions de dollars aux employés d'une entreprise avec laquelle elle n'aurait alors eu plus rien à voir.

[271] Bien que les aménagements proposés apparaissent comme étant extrêmes, l'employeur a expliqué qu'il aurait pu choisir de ne pas demander d'aménagements aux syndicats et de déposer directement la valeur des indemnités de départ à titre de créances dans le plan d'arrangement. Il n'appartient par ailleurs pas au Conseil de déterminer le statut juridique de telles créances. Une chose est certaine cependant, une fois que des créances sont incluses dans un plan d'arrangement, leur valeur est réduite d'un pourcentage important afin de permettre un allègement de leur paiement par l'entreprise placée sous la protection de la LACC.

[272] M. Maxime Rémillard a expliqué à cet égard que l'employeur a offert aux syndicats de verser l'ensemble des indemnités de départ aux employés, ce qui représentait un montant de 6 millions de dollars, en contrepartie duquel les aménagements aux conventions collectives étaient exigés. Il a soutenu que ce montant était financé à même les économies réalisées par les aménagements exigés puisque, autrement, l'entreprise n'en avait pas les moyens. On peut donc conclure que l'employeur a offert une voie de négociation aux syndicats mais que de toute évidence cette voie leur est apparue impraticable.

[273] Par ailleurs, le Conseil comprend que l'employeur n'ait pas voulu accepter que les aménagements aux conventions collectives qui étaient demandés aux syndicats soient eux aussi conditionnels à ce que le CRTC accède aux demandes de TQS, puisque l'employeur devait déposer

au plus tard le 7 mai 2008 un plan d'arrangement avec les créanciers dans lequel l'ensemble des créances devaient être connues (y compris le paiement ou non des créances des employés, dont les indemnités de départ). Par contre, le CRTC ne pouvait pas rendre de décision avant le mois de juin 2008 relativement aux licences de TQS.

[274] En contrepartie, il apparaît tout aussi compréhensible que les syndicats aient refusé de renoncer à leur compétence et d'accéder aux demandes considérables de l'employeur et ce, à la condition éventuelle que de tierces parties donnent leur accord à des éléments sur lesquels les syndicats n'avaient aucun contrôle. Lorsqu'on connaît les courts délais dans lesquels toutes ces négociations se sont déroulées et le haut niveau d'émotivité qui les caractérisait, il n'est pas surprenant qu'elles se soient soldées par un échec.

[275] Selon le Conseil, l'annonce des mises à pied du 23 avril 2008 résultait d'une véritable décision d'affaire qui a été prise après une réflexion sérieuse de la part de TQS sur la situation financière de l'entreprise et les différentes composantes de son exploitation et ce, dans le contexte des graves difficultés financières dont il a été fait état précédemment. À la lumière des témoignages entendus, dont ceux du contrôleur interne de TQS et du comptable spécialiste consulté par l'entreprise, le Conseil ne peut conclure que la décision de TQS de mettre fin à ses activités de production en avril 2008 ait été prise dans le but de vider les unités de négociation et d'atteindre la capacité de représentation des syndicats. Bien que lourde et douloureuse pour tous les employés visés, cette décision était motivée par un contexte financier extrême plutôt que par le désir d'atteindre une cible syndicale.

[276] Par ailleurs, cette décision a fait en sorte que les employés mis à pied sont devenus titulaires de créances au sein d'une entreprise visée par la LACC et qui devait rapidement préparer un plan d'arrangement avec les créanciers. Des négociations ont été tentées par l'employeur relativement à la possibilité de ne pas inclure certaines de ces créances, soit les indemnités de départ, dans le plan d'arrangement. Cela aurait alors permis aux employés visés de récupérer la valeur totale de ces créances mais ce, en contrepartie d'exigences considérables du point de vue syndical. Selon le Conseil, les positions respectives des parties étaient alors irréconciliables. Bien sûr, le comportement de l'employeur au cours de cette période de négociation pourrait être qualifié de troublant n'eût été

du contexte exceptionnel dans lequel il se trouvait. L'entreprise TQS était en mode de survie et Remstar, comme l'a montré la preuve, pouvait retirer son offre d'achat si, ultimement, le plan d'arrangement avec les créanciers n'était pas accepté ou si le CRTC refusait d'accorder la demande de changement de contrôle et du renouvellement des licences de TQS.

[277] À partir du moment où le paiement des indemnités de départ, représentant environ 6 millions de dollars, était conditionnel à l'acceptation de conditions indépendantes de la volonté des syndicats, il devenait invraisemblable qu'une entente puisse être conclue avec ces derniers. Dans ce contexte, le Conseil ne peut conclure que le comportement de l'employeur au cours de cette phase de négociation, compte tenu des circonstances exceptionnelles et à la lumière de la jurisprudence établie, ait constitué en soi une violation des dispositions du paragraphe 94(1) du *Code*. Le Conseil ne peut non plus retenir la thèse que la stratégie de l'employeur au cours de cette période ait pu révéler la présence d'un sentiment antisyndical ou de mauvaise foi qui devrait amener le Conseil à conclure à une violation du paragraphe 94(1) du *Code*.

b – Les communications directes avec les employés

[278] Dans le cadre de leurs observations relatives à la période de négociations intensives d'avril–mai 2008 avec l'employeur, les syndicats ont fait valoir que ce dernier a communiqué au grand public ses offres aux syndicats par l'intermédiaire de communiqués de presse. Ils soutiennent que l'employeur a alors tenté de convaincre individuellement ses employés de la justesse de ses propositions en dénigrant par le fait même les agents négociateurs auprès des employés qu'ils représentent.

[279] L'employeur a émis un premier communiqué de presse le 25 avril 2008, soit le lendemain d'une rencontre de négociation avec les syndicats, puis un autre communiqué de presse émis le 1er mai 2008, soit la veille de l'assemblée syndicale au cours de laquelle les employés devaient se prononcer sur les dernières offres patronales.

[280] Le communiqué de presse du 25 avril 2008 dit ceci :

TQS était prête à payer 100% des créances des employés

MONTREAL, le 25 avril /CNW Telbec / - TQS réaffirme qu'elle a effectivement proposé lors de la rencontre du 24 avril de payer 100% des créances des employés dans la mesure où les discussions aboutissaient à une entente satisfaisante. Voici les faits :

1. Le jeudi 10 avril, M. Tony Porrello, gestionnaire intérimaire, accompagné de Mme Hélène Bélanger, directrice principale des ressources humaines, ont, entre entres, communiqué aux représentants syndicaux des 9 unités de négociation existantes chez TQS les sujets couverts par les conventions collectives sur lesquels TQS désirait
des aménagements.

2. L'ordre du jour de cette réunion remis aux syndicats contenait les points suvants :
"implication des syndicats dans la recherche de solutions" et "processus de négociation à entreprendre rapidement".

3. Le 19 avril, une assemblée générale syndicale, dûment convoquée, a été annulée.

4. Les représentants syndicaux ont aussi été convoqués à des réunions devant se tenir les 24 et 25 avril pour discuter de ces sujets.

5. Les représentants syndicaux ont requis et obtenu, en vertu des conventions collectives, des libérations syndicales, sans perte de salaire, aux termes des dispositions portant sur la négociation collective et ce, pour les 24 et 25 avril.

6. Le 23 avril, les mêmes sujets, davantage détaillés, ont également été transmis aux représentants syndicaux.

7. Le 24 avril, les représentants de TQS se sont présentés pour effectivement discuter des aménagements normatifs et monétaires jugées nécessaires. Ils étaient prêts à négocier.

8. Dès l'ouverture des discussions, il est rigoureusement exact d'affirmer que TQS a offert de payer à 100% les créances des employés à la condition expresse que des ententes satisfaisantes résultent des négociations.

9. TQS a expliqué que les ententes, quelque soit leur nombre, devaient intervenir au plus tard lundi le 28 avril en raison des échéances fixées par la Cour supérieure.

10. TQS a même expliqué qu'il n'était pas absolument nécessaire d'obtenir 9 ententes.

11. TQS a aussi permis à tous les représentants syndicaux de poser toutes les questions
et de faire connaître leur état d'esprit.

12. En réponse, les syndicats ont répondu essentiellemen ce qui suit :

a) Ils avaient plusieurs demandes de renseignements et d'accès à des documents portant notamment sur le processus de restructuration supervisé par la Cour Supérieure.
b) Ils n'avaient reçu aucun mandat de négocier de leurs membres.
c) Ils exigeaient préalablement d'obtenir les demandes d'aménagement détaillées pour ensuite requérir de tels mandats.
d) Ils ont expliqué qu'une assemblée générale jeudi soir le 24 ou vendredi le 25 n'était pas possible mais que seule une assemblée déjà convoquée pour le samedi le 26 avril serait tenue.
e) Aucune rencontre avec TQS ne pouvait se tenir dès dimanche matin.

f) Ainsi, au plus tôt lundi le 28 avril, ils pouvaient entamer les pourparlers.
g) Enfin, les syndicats étaient tous solidaires et qu'il y aurait 9 ententes ou aucune entente.

13. Après réflexion, TQS a réagi de la façon suivante :

a) TQS constate et respecte les exigences procédurales préalables syndicales et leur échéancier.
b) TQS constate que ces exigences et cet échéancier sont incompatibles avec l'objectif de tenter d'obtenir des ententes dès lundi le 28 avril.

Dans ces circonstances, TQS a expliqué qu'aucune demande de réouverture ou d'aménagement des 9 conventions collectives ne pouvait être discutée et qu'en conséquence, TQS ne ferait aucune demande.

[281] Le communiqué de presse émis par l'employeur le 1er mai 2008, soit la veille de l'assemblée syndicale où les employés devaient se prononcer sur les dernières offres patronales, dit ceci :

TQS en appelle à la collaboration des syndicats

MONTRÉAL, le 1er mai /CNW Telbec/ – « Depuis une semaine, nous avons voulu associer les syndicats à la relance de l'entreprise. La direction de TQS a formulé des propositions sur plusieurs points, incluant le maintien de certains des postes dont l'abolition avait été annoncée récemment. Nous demandons à nouveau aux syndicats de renseigner leurs membres sur ces offres » déclare Serge Bellerose, vice-président aux affaires corporatives et actuel directeur général de TQS.

TQS a enregistré une perte de 18 millions $ au cours de la dernière année et a un déficit accumulé de 71 millions $. L'entreprise est en faillite technique depuis le 18 décembre 2007 et ses pertes mensuelles sont d'environ 1,4 M $. Dans ce contexte, la direction n'a d'autre choix que de revoir son modèle d'affaires et d'aligner rapidement son budget d'exploitation sur ses revenus escomptés.

La direction de TQS est très sensible à l'importance du maintien d'une programmation régionale donnant un reflet vigoureux de la réalité de ces régions. Cependant, le service de l'information a entraîné une perte de sept millions de dollars en 2007 et les pertes annuelles cumulées prévisibles pour les sept prochaines années, soit la durée de la licence demandée au CRTC, excéderont 50 M $. Il faut trouver une autre manière de refléter la réalité des régions. Voici les grandes lignes des propositions faites par TQS à ses employés syndiqués :

- TQS veut mettre en place une formule novatrice pour refléter la réalité des communautés qu'elle dessert et s'assurer que sa programmation répond aux attentes de son auditoire. Trente-quatre postes syndiqués additionnels seront maintenus à Québec, Montréal et dans les autres régions desservies pour assurer la production des nouvelles selon un modèle redéfini et actualisé aux conditions du marché.

- TQS est disposée à payer 100 % des créances de tous ses employés syndiqués pour journées de maladies, temps supplémentaire accumulé, ou indemnités de départ, s'il y a entente avec les syndicats et si toutes les étapes prévues pour la mise en place du plan de relance sont franchies avec succès.

- TQS renonce au gel des salaires et propose un nouveau régime d'invalidité de courte durée assumé à parts égales par l'employeur et les employés.

- TQS est disposée à offrir jusqu'à un an de salaire comme indemnité de départ pour les employés permanents qui pourront être mis à pied dans l'avenir en raison des changements majeurs dont les

changements technologiques ou des besoins de sous-traitance qui pourraient survenir durant la mise en oeuvre du plan de relance.

- TQS propose de mettre fin au régime de retraite à prestations déterminées qui a un déficit accumulé de 2 millions $ et de le remplacer par un régime de retraite à cotisations déterminées pour l'ensemble des employés.

- TQS propose aux syndicats la création d'un comité paritaire de restructuration et de relance qui permettra de recevoir et de discuter les alternatives syndicales aux orientations d'affaires de la direction afin d'améliorer le plan de relance.

En dépit des concessions financières demandées aux cadres et aux employés, TQS ne prévoit pas de retour à la rentabilité avant au moins trois ans. Néanmoins, l'entreprise devra investir des sommes importantes pour moderniser ses équipements et convertir son réseau au numérique et à la Haute Définition (HD) d'ici 2011.

Quant au service de l'information, il sera maintenu jusqu'à la décision du CRTC et ne sera remplacé par une autre formule qu'à compter de septembre prochain.

« La réalité des échéances du processus de règlement avec les créanciers et de la requête devant le CRTC et la nécessité de compléter des dossiers fort complexes pour chacune des étapes nous laissent peu de temps. Aussi bien la direction de TQS que les syndicats ont avantage à s'entendre rapidement et à travailler ensemble à la relance de l'entreprise » a conclu S. Bellerose.

Pour éponger les pertes associées au maintien d'un service de l'information traditionnel, TQS a invité ses syndicats à explorer les fonds d'investissement syndicaux une formule qui permettrait d'éliminer ce déficit annuel de 7 millions $.

TQS comprend que les syndicats estiment encore les demandes d'aménagements et de réductions de couts (*sic*) très importantes mais espère néanmoins, dans les circonstances difficiles actuelles de l'entreprise, qu'ils les présenteront aux employés afin qu'ils puissent tous se prononcer en vue de contribuer à la relance de l'entreprise.

[282] La question est de savoir si l'employeur s'est ingéré dans la représentation des employés par les syndicats en communiquant avec ses employés au moment et de la façon dont il l'a fait à propos de questions importantes, tels le paiement des indemnités de départ des employés et certaines clauses de la convention collective, qui faisaient l'objet d'intenses négociations entre les parties.

[283] Le Conseil a eu de nombreuses occasions de commenter le sens et la portée de l'interdiction prévue au paragraphe 94(1) du *Code* relativement aux communications avec les employés. Dans l'affaire *Saskatchewan Wheat Pool (1996),* 101 di 127 (CCRT n° 1167), le Conseil a souligné trois facteurs qui l'aident à déterminer si l'employeur a franchi le seuil qui sépare une communication directe permise par le *Code* d'une communication qui ne l'est pas : le contexte des relations du travail dans lequel ces communications ont lieu, le contenu de ces communications et les conséquences voulues ou non qu'elles ont sur le pouvoir de l'agent négociateur.

[284] Les facteurs que le Conseil doit considérer pour déterminer si l'employeur a contrevenu au paragraphe 94(1) du *Code* ont également été repris dans une décision plus récente du Conseil dans l'affaire *Air Canada*, 2001 CCRI 131. Dans cette affaire, le syndicat avait déposé une plainte de pratique déloyale de travail fondée sur le paragraphe 97(1) du *Code*, alléguant que Air Canada avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* en intervenant dans l'administration du syndicat et la représentation de ses membres par le truchement de communications inacceptables adressées aux employés. L'employeur, qui cherchait à négocier des conventions collectives de longue durée avec chacun des syndicats représentant ses employés et à consentir à certaines autres concessions, avait offert de verser une prime unique aux membres de chacun des syndicats qui acceptaient de signer de telles conventions collectives. Air Canada avait alors envoyé des communications aux employés portant entre autres sur ces primes.

[285] Le Conseil a conclu que Air Canada n'avait pas outrepassé les limites établies compte tenu, entre autres, du fait que la convention collective n'était pas encore arrivée à échéance ainsi que du style et du caractère relativement inoffensifs des communications. Reprenant les trois facteurs identifiés dans l'affaire *Saskatchewan Wheat Pool,* précitée, le Conseil a dit ceci :

> [16.] Cependant, il est manifeste, à la lecture de la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Saskatchewan Wheat Pool*, précitée, que le critère n'est pas composé de trois éléments auxquels il est nécessaire de satisfaire séparément; dans cette affaire, le Conseil a conclu que la véracité du contenu n'atténuait d'aucune manière l'incidence négative de la communication. En fait, les trois éléments doivent être examinés ensemble pour déterminer si la communication en cause outrepasse les limites du contact acceptable et devient de l'ingérence. ...
>
> (*Air Canada*, precitée)

[286] Relativement au troisième facteur qu'est celui de la conséquence de la communication, le Conseil a dit ceci :

> [28.] Étant donné que la conséquence des communications de l'employeur est essentiellement une question de fait sur laquelle il appartient au Conseil de se prononcer, il existe peu de précédents donnant des indications sur les circonstances dans lesquelles la preuve d'ingérence a été établie. C'est au Conseil qu'il revient de déterminer si, dans les faits, la communication a mis en péril le rôle de représentant du syndicat ou a ébranlé la confiance que lui portent les membres.
>
> (*Air Canada*, precitée)

[287] Citant une décision du CCRT dans l'affaire *Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée*, (1985), 61 di 140, et 10 CLRBR (NS) 62 (CCRT n° 520), le Conseil précise aussi, dans *Air Canada*, precitée, que les communications de l'employeur peuvent aller à l'encontre du *Code* sans qu'il y ait ingérence pour autant. Le Conseil a en outre précisé qu'il n'est nul besoin de faire la preuve que l'employeur avait l'intention d'intervenir dans l'administration du syndicat pour établir le bien-fondé d'une plainte d'ingérence.

[288] Dans la présente affaire, le Conseil doit examiner le contenu des communications transmises par l'employeur ainsi que le contexte particulier des relations du travail dans lequel elles ont eu lieu et leurs conséquences.

[289] Le fait que l'employeur, dans son communiqué de presse du 25 avril 2008, déclare qu'il était prêt pour discuter et négocier dès le 24 avril 2008 des aménagements normatifs et monétaires en contrepartie desquels il a offert de payer à 100 % les créances des employés montre à quel point il souhaitait s'adresser directement aux employés plutôt qu'aux syndicats, qui souhaitaient d'abord obtenir un mandat de leurs membres. Il est difficile dans ces circonstances d'imaginer que la communication directe du 25 avril 2008 avec les employés, avant même que les syndicats eurent le temps de s'adresser à leurs membres le 26 avril 2008, avait d'autre but que de miner le rôle de représentants des agents négociateurs accrédités.

[290] Il en est de même du communiqué de presse transmis le 1er mai 2008 intitulé « TQS en appelle à la collaboration des syndicats ». Ce communiqué a été diffusé par l'employeur dès le lendemain de sa rencontre avec les syndicats, au cours de laquelle la partie syndicale a qualifié la dernière offre de l'employeur d'inacceptable à ses yeux. Dans ce communiqué, l'employeur résume les grandes lignes des propositions faites par TQS la veille, rappelant qu'il était disposé à payer 100 % des créances des employés, y compris les indemnités de départ, moyennant l'obtention d'une entente avec les syndicats et si toutes les étapes prévues pour la mise en place du plan de relance étaient franchies avec succès.

[291] Comment concilier le fait que l'employeur s'adresse directement aux employés le 1er mai 2008 alors que la preuve montre que la partie syndicale avait préparé une contre-proposition justement le

1er mai 2008, laquelle n'a jamais été prise en considération par l'employeur. Pour le Conseil, la décision de l'employeur de transmettre par communiqué de presse les détails des propositions qu'il avait faites aux syndicats la veille montre son intention d'intervenir dans la représentation de leurs membres par les syndicats et ultimement dans le but d'influencer les employés de TQS, sachant que ces derniers auraient à se prononcer sur ses propositions lors de l'assemblée syndicale du lendemain.

[292] Les syndicats ont d'ailleurs dû réagir rapidement à ce communiqué de presse et ils ont transmis le même jour un bulletin d'information destiné aux employés qu'ils représentent. Ils ont alors pu rétablir les faits selon leur propre perspective avant le vote sur les offres patronales du 2 mai 2008.

[293] Aux yeux du Conseil, les deux communiqués de presse émis par l'employeur débordent largement la simple expression du point de vue de l'employeur sur l'état des négociations. Ils visaient à rejoindre directement les employés, dont plusieurs avaient rapidement accès aux communiqués de presse dans le cadre de leur travail dans les salles de nouvelles, en minant la capacité de représentation des syndicats.

[294] Bien que le Conseil ne croit pas que les communiqués de presse en question aient pu modifier la décision des employés au moment du vote sur les offres patronales le 2 mai 2008, puisqu'elles ont été largement rejetées par les employés, il n'en demeure pas moins que le processus de communication utilisé par l'employeur visait manifestement cet objectif.

[295] Pour le Conseil, cette conduite de l'employeur envers les syndicats va à l'encontre du *Code* et le contexte, bien que particulier, de la situation précaire de TQS ne peut excuser le comportement de l'employeur.

[296] Pour ces motifs, le Conseil conclut que l'employeur a enfreint l'alinéa 94(1)*a*) du *Code* lorsqu'il a transmis des communiqués de presse le 25 avril et 1er mai 2008 pour expliquer les propositions ou demandes qu'il a faites aux syndicats.

[297] Cette décision sur les deux communiqués de presse émis par l'employeur ne remet cependant pas en question les conclusions du Conseil portant sur l'ensemble de la période de négociation en avril–mai 2008 dont il a été fait état dans la section précédente de la présente décision.

c – L'atteinte au caractère représentatif des syndicats dans le cadre du plan d'arrangement avec les créanciers

[298] Le SCFP a fait valoir dans sa plaidoirie que l'employeur aurait choisi unilatéralement quelles réclamations seraient payées dans le cours normal des affaires et lesquelles ne le seraient pas. L'employeur aurait alors choisi de traiter comme réclamations non visées par le plan d'arrangement les vacances, le temps supplémentaire, les journées de maladie, les congés fériés et les congés différés, sans inclure l'équité salariale.

[299] Le SCFP soutient que la décision unilatérale de l'employeur quant au traitement des droits des employés issus de la convention collective constitue une violation du monopole de représentation syndicale et constitue ainsi une pratique déloyale de travail. Le SCFP allègue que si des négociations de bonne foi avaient eu lieu à cet égard, les syndicats auraient pu privilégier le paiement des indemnités de départ et de l'équité salariale plutôt que des autres avantages dans le cadre du plan d'arrangement. Selon le SCFP, l'employeur a alors tout mis en oeuvre pour s'assurer que les employés syndiqués ne puissent pas influer sur la majorité du vote des créanciers portant sur le plan d'arrangement lors de l'assemblée des créanciers. Cela expliquerait alors pourquoi l'employeur aurait payé intégralement certaines réclamations à plusieurs employés (vacances, temps supplémentaire, journées de maladie, congés fériés et congés différés) afin de réduire le nombre d'employés ayant le droit de vote sur le plan d'arrangement et ainsi s'assurer d'un vote favorable de la part de la majorité des créanciers.

[300] Le Conseil ne peut pas en arriver à une telle conclusion. Le plan d'arrangement a été accepté par le contrôleur nommé par la Cour supérieure et son approbation relevait des créanciers visés. Le SCFP et certains employés ont tenté de faire modifier le plan d'arrangement dans le cadre d'une requête présentée à la Cour supérieure le 13 mai 2008 afin, entre autres, que les indemnités de départ et les réclamations d'équité salariale soient exclues des créances visées par le plan d'arrangement

et que l'assemblée des créanciers soit repoussée à une date ultérieure à la décision du CRTC portant sur les licences de TQS. Ils ont aussi présenté à la Cour supérieure une autre requête le 20 mai 2008, afin de leur permettre de présenter aux créanciers un plan d'arrangement autre que celui de Remstar. Les syndicats CSN avaient par ailleurs eux aussi présenté une requête à la Cour supérieure le 9 mai 2008 afin d'obtenir, entre autres, le report de l'assemblée des créanciers et de l'homologation du plan d'arrangement après la décision du CRTC portant sur les licences de TQS.

[301] Toutes ces requêtes ont été rejetées par la Cour supérieure le 16 mai 2008. La permission d'appel déposée à la Cour d'appel du Québec par le SCFP a aussi été rejetée le 1er août 2008. Cette décision de la Cour d'appel portait en outre sur la demande du SCFP de permission d'appel de la décision de la Cour supérieure du 4 juin 2008 de passer outre à ses objections et d'homologuer le plan d'arrangement approuvé par les créanciers. La Cour d'appel a alors formulé les commentaires suivants dans sa décision portant sur les deux demandes de permission d'appel du SCFP :

> [24] Il est vrai que, même lorsqu'une compagnie a recours à la protection de la LACC, elle ne peut échapper aux conditions imposées par la convention collective qui la lie à son corps salarial. On a tenté, dans le passé, d'escamoter les conditions de travail négociées collectivement en remerciant des salariés aussitôt réembauchés à des conditions fixées unilatéralement par l'administrateur judiciaire. Dans *Syndicat national de l'amiante d'Asbestos inc.* c. *Mine Jeffrey inc.*, 2003 Can LII 47918 (QCCA), notre Cour a conclu que la contrepartie payable aux salariés maintenus en poste ou rappelés après l'ordonnance initiale doit être celle prévue par la convention collective.
>
> [25] Cela ne signifie pas pour autant que les créances des employés antérieures à la date de l'ordonnance initiale doivent être acquittées intégralement. Ces créances n'échappent pas au compromis douloureux que comporte inévitablement le Plan d'arrangement. Les employés devenus créanciers n'ont pas droit à un statut prioritaire ou garanti.
>
> [26] Les droits des employés sont définis par la convention collective qui les régit et par certaines dispositions législatives; toutefois, les créances qui en découlent peuvent être aléatoires tout comme celles des autres créanciers, ici des fournisseurs dont le gagne-pain est aussi menacé par la précarité financière de leur débitrice.
>
> [27] Les propositions de l'avocat des requérants se fondent sur la prémisse erronée que les salariés ont droit à un statut privilégié. Ce n'est pas ce que la LACC prévoit ni ce que notre Cour a décidé dans *Syndicat national de l'amiante d'Asbestos inc.*c. *Mine Jeffrey inc.* ...
>
> ...
>
> [29] En résumé, je suis d'avis que les pourvois que les requérants désirent entreprendre ne sont pas mus par l'intérêt de toutes les parties, ni même par celui de tous les créanciers, que la question du traitement des droits des employés ainsi que celle du recouvrement de leurs réclamations ne font plus l'objet d'un débat jurisprudentiel et que l'appel aurait pour effet de retarder inutilement le déroulement du dossier et la mise à exécution du Plan d'arrangement. Celui-ci n'est sans doute pas parfait mais il

> constitue - en l'absence d'une démonstration à l'effet contraire - un compromis juste et équitable des réclamations de tous les créanciers. Ceux-ci ayant approuvé le Plan par une forte majorité, il n'appartient pas à une cour d'appel de s'immiscer sans raison et de compromettre le redressement de la débitrice.

[302] Il n'est donc pas du ressort du Conseil de remettre en question l'inclusion de créances des employés dans le plan d'arrangement, pas plus que la constitution du plan d'arrangement lui-même ou le mécanisme ayant conduit à son approbation par les créanciers et son homologation par la Cour supérieure. Ces questions ont déjà été débattues et tranchées devant les instances judiciaires appropriées. Dans ces circonstances, le Conseil ne peut retenir l'argument du SCFP selon lequel les actions de l'employeur relativement au plan d'arrangement avec les créanciers aient pu constituer une violation des dispositions du *Code*.

d – L'atteinte au caractère représentatif des syndicats lorsque l'employeur a tenté de conclure des ententes particulières avec des employés en région visant la renonciation aux clauses de la convention collective relatives à la sous-traitance

[303] Selon les syndicats, à la suite de l'échec des négociations et du refus des syndicats d'abandonner les clauses relatives à la sous-traitance, l'employeur aurait cherché à négocier directement avec certains employés des ententes particulières, et ce, sans l'accord des syndicats, cherchant du même coup à obtenir ce qu'il avait souhaité au cours de la période de négociation intensive.

[304] L'employeur estime pour sa part qu'il ne peut y avoir de liens entre les démarches qu'a pu faire M. Michel Cloutier et l'employeur, puisque M. Cloutier aurait agi de son propre chef, c'est-à-dire sans l'aval de l'employeur.

[305] La preuve a révélé que M. Cloutier, alors vice-président des stations régionales, était responsable des stations de l'Estrie, de Mauricie, de Québec et de Saguenay depuis environ le mois d'avril 2008, et qu'il relevait directement du président de TQS jusqu'en août 2008 et par la suite il relevait de M. Tony Porrello.

[306] La preuve a révélé que M. Cloutier a rencontré certains employés travaillant aux stations de l'Estrie et de la Mauricie pour discuter avec eux de la possibilité de « laisser tomber » la clause relative à la sous-traitance dans leur convention collective, en échange de quoi ils pourraient recevoir leur indemnité de départ en devenant pigistes et en faisant notamment de la double facturation, selon un mécanisme qu'il n'est pas nécessaire de reprendre ici.

[307] En ce qui concerne la station de Saguenay, selon le témoignage non contredit des témoins Patrick St-Pierre et Jean-Marie Munger, c'est le directeur de la station lui-même qui a convoqué les membres de l'équipe du département de production, le ou vers le 13 mai 2008, et qui leur a offert de laisser tomber la clause relative à la sous-traitance dans la convention collective, en échange de quoi les personnes concernées pourraient travailler en sous-traitance et faire de la double facturation. Cette offre n'a pas été faite à tous les employés visés par la convention collective en question, mais seulement aux sept membres de l'équipe du département de production. M. Patrick St-Pierre a expliqué lors de son témoignage qu'il a rappelé à ce moment que les sept employés ne pouvaient pas décider du sort de la convention collective au sujet de la sous-traitance et que c'était quelque chose qui avait été refusé par tous les membres dans les semaines précédentes.

[308] Lorsque ces discussions ont eu cours dans les régions de la Mauricie et du Saguenay, le syndicat n'a pas été convoqué à titre d'entité. Le fait que certains employés visés par les discussions aient été membres du conseil exécutif de leur syndicat respectif ne modifie pas le fait que le syndicat n'a pas été invité à titre de représentant des employés et signataire de la convention collective pour laquelle des changements étaient souhaités.

[309] Tant les employés de l'Estrie que ceux de Saguenay et de Mauricie ont refusé de renoncer à la clause de leur convention collective portant sur la sous-traitance et au droit de déposer des griefs à cet égard en échange d'avantages, sauf le réalisateur de la station de Trois-Rivières et président du syndicat des réalisateurs de TQS Mauricie, M. St-Arnaud. M. Cloutier a en effet directement conclu une entente avec lui en août 2008, par laquelle M. St-Arnaud obtenait une voiture sous la forme d'un contrat-échange et la rénovation d'une salle de bain, et ce, en compensation pour le montant global de son indemnité de départ, mais dans laquelle il renonçait à tout grief ou tout autre recours.

M. Cloutier a mentionné dans son témoignage qu'il avait signé cette entente à titre de directeur général mais en pensant à sa personne.

[310] Lors de son témoignage du 24 mars 2009, M. Cloutier a précisé qu'il avait convaincu M. Porrello de le « laisser faire » relativement à l'entente avec M. St-Arnaud « parce que ça ne coûtait rien à l'entreprise, c'était du temps d'antenne que je remettais quelque part sur du temps d'antenne invendu. La raison qui m'a amené à faire ça ».

[311] Il y a par ailleurs lieu de mentionner que, lors de son témoignage du 24 mars 2009, M. Cloutier a précisé ceci relativement à l'arrangement conclu avec M. St-Arnaud :

> Alors, l'arrangement que j'ai voulu faire avec monsieur St-Arnaud c'était de compenser, je l'admets. J'ai aussi dit dans ces conversations-là que ... quelque part en poussant, j'ai quelque part dit au niveau de la sous-traitance : « Sacre-moi la paix avec ça, regarde, on n'en parlera plus, on va mettre ça à la poubelle parce qu'il y en aura plus, vous êtes deux (2) ».

[312] Le Conseil ne peut accepter les arguments de l'employeur voulant que M. Cloutier n'ait pas agi au nom de l'employeur. M. Cloutier travaille depuis 1991 pour TQS et a toujours occupé des postes importants liés aux stations régionales et, lorsqu'il pose un geste à titre de directeur, quel qu'il soit, il est le mandataire de son employeur aux yeux des employés. D'ailleurs, M. Maxime Rémillard, dans son témoignage, a déclaré que M. Cloutier avait une vaste expertise avec les régions et que l'employeur lui faisait confiance. Il s'est d'ailleurs exprimé comme suit lors de son témoignage du 1er novembre 2010 :

> Monsieur Cloutier avait une grande autonomie parce que c'est une personne qui avait une grande expérience dans les opérations régionales, travaillait depuis de longues années à Trois-Rivières, Sherbrooke, au Saguenay et à Québec, il avait une expertise-là, donc nous on lui faisait confiance et il avait une grande autonomie pour son département et ses activités.

[313] M. Cloutier, bien qu'il n'ait pas participé aux négociations intensives qui se sont déroulées à Montréal, a par ailleurs admis avoir appris de ses supérieurs dès la troisième semaine d'avril 2008 que les services de nouvelles et de production commerciale seraient abolis. Il a en outre été informé que l'employeur avait offert le paiement intégral des indemnités de départ moyennant un nombre important de concessions de la part des syndicats.

[314] Comme le Conseil l'a rappelé dans l'affaire *Bell Canada*, précitée, l'article 36 du *Code* établit que, par suite de l'accréditation, le syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation. Ce principe de l'exclusivité du droit de négocier est reconnu et protégé dans toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales relatives aux relations du travail, et est considéré comme un élément fondamental des relations du travail dans toutes les sphères de compétence. Le caractère exclusif des droits de négociation d'un syndicat au nom des employés qu'il représente empêche ces employés d'entreprendre des négociations directement avec leur employeur. Dès qu'un syndicat est accrédité par le Conseil, « l'employeur et l'employé ne peuvent plus négocier directement » (voir *Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc.* v. *Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206).

[315] De plus, le Conseil, dans l'affaire *Bell Canada*, précitée, est venu préciser que le rôle du syndicat à titre d'agent négociateur exclusif sous le régime du *Code* n'est pas uniquement un corollaire de l'obligation de négocier. Il a fait observer ce qui suit :

> [86] ... Il ne s'évapore pas non plus une fois la convention collective négociée. Pour continuer à donner effet à la liberté des employés d'adhérer à un syndicat et à renforcer la volonté de la majorité des employés dans l'unité de négociation, le droit exclusif doit subsister. Le CCRT a énoncé ce principe en des termes clairs dans *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CCRT nº 711) :
>
> « ... Au palier fédéral, les ordonnances d'accréditation ont l'effet continu de définir et de protéger le droit exclusif qu'a l'agent négociateur de représenter les employés concernés aux fins de la négociation collective. Ce droit exclusif ne diminue pas après la conclusion d'une convention collective ou au cours de la période où aucune convention collective n'est en vigueur. Le régime de négociation collective qui est créé par le processus d'accréditation du Conseil est maintenu tant que ce dernier n'a pas révoqué l'ordonnance d'accréditation. ...
>
> (page 107) »

[316] Ainsi, tenant compte du principe d'exclusivité de représentation d'un agent négociateur énoncé à l'article 36 du *Code,* du fait que peu de temps avant les interventions de M. Cloutier et du directeur de la station de Saguenay, l'employeur et les syndicats n'avaient pas réussi à trouver un terrain d'entente, du contexte « explosif » de la situation qui prévalait durant cette période, et du fait également que les clauses relatives à la sous-traitance discutées directement avec les employés touchent des questions qui ont été négociées et qui étaient énoncées dans les conventions collectives

en vigueur, le Conseil estime que le comportement de M. Michel Cloutier, vice-président des stations régionales de TQS, ainsi que celui du directeur de la station de Saguenay (sous réserve du fait que son action ait été directement demandée par M. Cloutier lui-même) équivaut à une intervention de l'employeur dans les droits de représentation des syndicats.

[317] Voici ce que le Conseil a rappelé dans l'affaire *Bell Canada*, précitée, relativement à la négociation directe de conditions d'emploi avec des employés :

> [133] ... Lorsqu'un employeur négocie des conditions d'emploi directement avec des employés, il contourne complètement le syndicat. Le contexte des relations du travail, grâce auquel on peut évaluer la force ou la vulnérabilité de la relation d'un syndicat avec ses membres, perd toute pertinence. Dès qu'un employeur et un employé syndiqué s'entendent sur une question qui aurait dû être négociée avec le syndicat, l'exclusivité du syndicat à titre d'agent négociateur et, à vrai dire, la raison d'être même du syndicat, sont compromises. Lorsqu'un employeur tente de négocier directement avec des employés, il fait essentiellement une offre de rendre le syndicat inutile.

[318] Par conséquent, le Conseil conclut que la preuve révèle clairement que l'employeur, lorsqu'il a tenté de conclure des ententes particulières avec des employés en région visant l'abandon des clauses relatives à la sous-traitance ou des droits en découlant, est intervenu dans la représentation des employés par les syndicats concernés, et ce, en violation des dispositions de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code*.

e – Le recours aux maisons de production pour la production commerciale et la production des nouvelles après les imposantes mises à pied

[319] Selon les syndicats, par suite de l'échec des négociations directes avec les employés pour obtenir le retrait des clauses sur la sous-traitance moyennant le paiement des indemnités de départ, TQS a poursuivi ses démarches pour mettre en oeuvre ses activités de production commerciale et de nouvelles à l'extérieur des compétences syndicales. Selon les syndicats, toute l'opération n'avait que pour objectif de décimer les unités de négociation et d'éluder le contenu des conventions collectives.

i) La mise sur pied des maisons de production en région et à Québec pour la production commerciale

[320] Selon les syndicats, et de manière concomitante avec les tentatives de négociations directes avec les employés dans les régions de la Mauricie, de l'Estrie et de Saguenay, des entreprises de production commerciale ont été constituées. Selon les syndicats, sans l'aide de TQS, jamais ces maisons de production régionales n'auraient pu voir le jour.

[321] Le Conseil a attaché à ce chapitre une attention particulière aux admissions déposées par les entreprises Projet momentum en Estrie, Point Bleu Productions en Mauricie et Zed Productions au Saguenay, et aux témoignages de MM. Pierre Lauzer (Point Bleu Productions), Denis Gervais (Projet momentum) et Renaud Francoeur (Speed Média à Québec), tous liés au démarrage de leur entreprise respective.

[322] D'une part, il est vrai que ces entreprises sont la propriété d'anciens employés syndiqués de TQS, mais rien dans la preuve ne révèle que ces anciens employés aient créé leur entreprise sous le contrôle de TQS. La preuve révèle plutôt que tous ces employés ont mis sur pied leur entreprise peu de temps après leur mise à pied, parce qu'ils étaient non seulement animés d'une volonté de créer leur propre emploi à la suite de leur mise à pied soudaine, mais aussi parce que, voyant que TQS laissait tomber la production commerciale, ils estimaient qu'il y avait là une occasion de démarrer leur entreprise et d'assurer leur gagne-pain. Les clients de TQS étaient un marché naturel pour ces maisons de production et on ne peut reprocher à TQS d'avoir référé ses clients de la production commerciale à ces maisons de production, étant entendu qu'elle avait véritablement abandonné cette activité. Il faut garder en tête que l'annonce des mises à pied le 23 avril 2008, lesquelles prenaient effet soit le 1er juin 2008, soit au mois d'août 2008, a été subite, et les témoignages de certains de ces employés ont révélé qu'ils vivaient des situations excessivement difficiles. Le fait que ces anciens employés profitent du vide laissé par TQS ne signifie pas que cette dernière ait pu exercer un contrôle ou soit intervenue dans la mise sur pied de ces entreprises. De l'avis du Conseil, la preuve révèle que toutes ces entreprises sont autonomes et qu'elles ont saisi l'occasion qui leur était offerte lorsque TQS a décidé de cesser de faire de la production commerciale pour ses clients. TQS n'exerce d'ailleurs pas de contrôle sur le contenu des productions commerciales réalisées par ces entreprises.

[323] Pour ce qui est des équipements, M. Cloutier a témoigné qu'il avait tenté d'aider les anciens employés à acquérir des équipements de TQS à moindres coûts, mais qu'il s'était vite fait dire par M. Porrello de ne pas s'occuper de cela, et que si les équipements étaient mis en vente, ils feraient l'objet au préalable d'une évaluation par le directeur technique de TQS. Par ailleurs, le Conseil ne croit pas que les maisons de production en région aient été mises sur pied en raison du fait que TQS ait pu les aider pour l'acquisition de certains de ses propres équipements qui n'étaient plus utilisés. Par exemple, M. Pierre Lauzer de Point Bleu Productions a déclaré que son entreprise a démarré ses activités en juillet 2008, à la suite d'une rencontre qu'il avait eue avec une directrice des ventes régionales de la SRC. Cette personne cherchait quelqu'un pour produire les messages publicitaires à être vendus par la SRC. M. Francoeur de Speed Média, qui a été visé par l'annonce des mises à pied d'avril 2008, a déclaré qu'après qu'il eut quitté TQS et constaté que cette dernière ne ferait plus de production commerciale, l'occasion se présentait pour lui d'aller chercher la clientèle de TQS. En ce qui concerne Projet momentum, la preuve révèle que M. Denis Gervais avait déjà une petite entreprise de production commerciale qui avait vu le jour en 2007, soit bien avant les mises à pied d'avril 2008, et qu'il avait l'intention de lui faire prendre de l'expansion depuis un certain temps. Projet momentum s'est par ailleurs procuré des équipements plus spécialisés que ceux détenus par TQS, dont une caméra HD et une nouvelle salle de montage, pour laquelle un financement a été obtenu auprès d'une institution financière.

[324] À l'exception de Speed Média, les maisons de production n'ont jamais eu de contrat avec TQS pour les clients référés par cette dernière. La preuve a en outre démontré qu'il n'existe aucune entente d'exclusivité pour les clients de TQS avec les maisons de production. Les clients ne sont pas tenus de faire affaire avec ces entreprises. Ils peuvent avoir recours aux services de l'entreprise de leur choix.

[325] Certaines de ces maisons de production, dont Speed Média, ne visent par ailleurs pas seulement le créneau de la production commerciale, mais également le développement du secteur de la vidéo corporative et du Web, et les activités ne se limitent pas aux productions destinées à TQS.

[326] Le Conseil en conclut que la preuve présentée ne permet pas de déterminer que TQS ait pu intervenir dans la mise sur pied des entreprises de production en région et à Québec. Ces entreprises ne sont pas des créations de TQS et leur mise sur pied ne découle pas d'une intervention de la part de TQS dans la représentation des syndicats concernés dans le but de décimer les unités de négociation. La mise sur pied de ces entreprises découle de la décision d'affaire de TQS de mettre véritablement fin à ses activités de production commerciale et de l'ouverture du marché ainsi créée. L'employeur n'a donc pas contrevenu aux dispositions du *Code* à cet égard.

ii) La production des nouvelles de TQS

[327] Selon les syndicats, la production des nouvelles de TQS a été illégalement confiée en sous-traitance à ADN5. Ils soutiennent que TQS a ainsi poursuivi ses démarches pour mettre en oeuvre ses activités de production de nouvelles à l'extérieur des compétences syndicales.

[328] Le Conseil estime qu'il faut faire ici la distinction entre la production commerciale abandonnée une fois pour toutes par TQS et la production de nouvelles. Selon le Conseil, et tel qu'il est exposé précédemment, les maisons de production régionales ont vu le jour dès que TQS a décidé de véritablement abandonner la production commerciale.

[329] Il en va autrement de la production de nouvelles, car le CRTC – rappelons-nous – a, dans sa décision du 26 juin 2008, obligé TQS à maintenir la diffusion d'un certain nombre d'heures de nouvelles. La preuve révèle que c'est d'ailleurs dans ce contexte que MM. Richard Desmarais (ancien animateur chez TQS) et Sylvain Girard (ancien réalisateur chez TQS) ont décidé de fonder l'agence de nouvelles ADN5 au mois d'août 2008, soit après la décision que venait de rendre le CRTC. M. Desmarais a déclaré avoir commencé la production des capsules d'information pour TQS vers la fin septembre 2008. Cette entreprise ne faisait alors que de la production de nouvelles pour TQS.

[330] Plusieurs griefs ont été présentés par les syndicats à l'été, puis à l'automne 2008 et en 2009, dans lesquels on alléguait notamment que l'employeur a eu recours à des sous-traitants ou à des entreprises de production indépendantes pour la production de nouvelles et la production

commerciale. Dans une sentence arbitrale déposée en preuve, l'arbitre Provençal a accueilli, le 4 décembre 2009, les griefs alléguant violation des dispositions relatives à la sous-traitance contenues dans les conventions collectives des syndicats affiliés à la CSN concernant la production des nouvelles par ADN5 et a rejeté les griefs concernant la production commerciale, l'auto-publicité et l'infopublicité. Un extrait du dispositif de la sentence arbitrale se lit comme suit :

> **ACCUEILLE** les griefs alléguant la violation des dispositions relatives à la sous-traitance contenues aux conventions collectives des syndicats requérants concernant la production des nouvelles par Adn5 et déclare que l'utilisation d'Adn5 contrevient aux dispositions interdisant la sous-traitance **car elle cause des mises à pied.**
>
> (pages 112–113; (c'est nous qui soulignons)

[331] M. Richard Desmarais a déclaré que ADN5 a pris en charge non seulement la production de capsules d'information pour Montréal, mais également la production de capsules d'information pour l'Estrie, la Mauricie, le Saguenay et Québec. À Montréal, il fait affaire avec Les Productions 4C3 HD pour obtenir les services de caméramans sur le terrain. Dans les régions, il fait affaire avec les maisons de production régionales, soit Point Bleu Productions, Projet momentum, Zed Productions et Speed Média, pour avoir accès à des services techniques.

[332] La preuve révèle aussi que c'est M. Richard Desmarais, par l'intermédiaire d'une société à numéros dont il était administrateur, qui a acquis plusieurs équipements de TQS à la suite d'un contrat qu'il a signé avec cette dernière le 15 janvier 2009. Il a d'ailleurs déclaré qu'il avait acheté ces équipements aux fins de permettre à ses fournisseurs (soit les maisons de production avec lesquelles il faisait affaire) de rendre les services qu'il leur demandait, soit le soutien technique, les services de caméramans et les studios pour la production des nouvelles régionales. La preuve indique que ce serait au cours de discussions avec M. Louis Trépanier de TQS, ou peut-être avec M. Michel Cloutier, que M. Desmarais a appris l'existence de maisons de production régionales. Il a alors décidé de faire affaire avec elles.

[333] L'employeur soutient que la décision de l'arbitre Denis Provençal est révélatrice en ce qu'elle démontre le droit clair de TQS de cesser ses activités de production. L'employeur ajoute que le Conseil n'a compétence que pour déterminer si la décision de mettre un terme aux activités de

production visait ou non à participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou à intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci.

[334] Dans sa décision, l'arbitre Provençal a précisément conclu que TQS n'avait pas véritablement abandonné la production des nouvelles, mais qu'elle en avait gardé le contrôle en sous-traitant cette activité à ADN5. Il a alors fait les commentaires suivants :

> [330] Il ne faut pas oublier qu'adn5 a son siège social dans les locaux des nouveaux propriétaires de TQS, que ses dirigeants sont de TQS, son personnel est de TQS, ses sous-traitants sont de TQS, son équipement est de TQS et que sa mission est de faire des nouvelles pour TQS, à l'image de TQS. Bref, l'ensemble de ces éléments démontre que l'entreprise adn5 et son produit sont tatoués « TQS » dans tous ses moindres aspects. À l'évidence, dans le paysage télévisuel québécois décrit par les témoins de l'employeur, le produit n'a pas de valeur marchande pour d'autres diffuseurs. De plus, si la durée de l'exclusivité accordée à TQS me semble rendre futile tout espoir de revente chez des diffuseurs francophones canadiens ou européens après son expiration, j'estime que le caractère essentiellement local et régional de la production d'adn5 limite encore plus cette éventualité. Bref, adn5 ne produit des nouvelles que pour TQS.
>
> [331] La seule conclusion qui s'impose est qu'adn5 est de fait sous le contrôle de TQS. **Celle-ci n'a pas véritablement abandonné la production de l'information et des nouvelles, elle a tout simplement sous-traité à adn5 cette activité**. Je suis d'avis qu'adn5 ne fait pas que produire des nouvelles et les vendre à TQS, elle produit *les nouvelles de TQS* et ce, depuis que TQS a cessé de les produire à l'interne. Le travail normalement accompli par les employés, assujetti à la clause portant sur la sous-traitance, est maintenant réalisé par les employés d'adn5 et ses sous-traitants : Point Bleu, Momentum TV, Zed Productions et Productions 4C3 HD.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[335] Le Conseil n'est pas lié par ces conclusions. Il comprend en outre que son mandat est bien différent de celui de l'arbitre de grief et qu'il n'a pas à évaluer l'incidence des décisions de TQS au regard des clauses des conventions collectives relatives à la sous-traitance. Il comprend par ailleurs que la question à évaluer dans la présente instance est celle de savoir si l'employeur, par ses actions, est intervenu dans la représentation des employés par les syndicats au sens du paragraphe 94(1) du *Code*.

[336] La preuve présentée devant le Conseil et les témoignages de M. Richard Desmarais et de M. Sylvain Girard ont cependant démontré que TQS contrôlait de fait la production des nouvelles d'ADN5 et que c'est sa relation avec cette entreprise qui lui a permis de se conformer aux exigences du CRTC relativement à la diffusion de nouvelles. Le Conseil a bien compris que le CRTC n'avait pas contraint TQS à produire des nouvelles elle-même dans sa décision du 26 juin 2008, mais

seulement à en diffuser un certain nombre d'heures sur son réseau. TQS n'a cependant pas véritablement abandonné le contrôle de fait sur la production des nouvelles qu'elle diffuse.

[337] Il n'existe aucun contrat écrit entre TQS et ADN5 pour la production de l'ensemble des capsules ou autres bulletins d'information diffusés sur les ondes de TQS. Il n'en existe pas davantage avec l'entreprise Nexzo qui a aussi agi comme une sorte d'intermédiaire entre ADN5 et TQS pour le montage final de nouvelles produites pour TQS jusqu'en 2009. M. Desmarais a en outre confirmé lors de son témoignage que TQS avait financé le « montant de départ » de l'agence de nouvelles ADN5, sans faire état d'aucun engagement écrit à cet égard. ADN5 occupait d'ailleurs les mêmes locaux que TQS lorsqu'elle a débuté ses activités et elle n'avait pas de contrat relativement à l'utilisation des équipements de TQS au moment du dépôt de la présente plainte (contrat signé le 15 janvier 2009). Sa vocation unique était alors de produire des nouvelles pour TQS.

[338] Le contrat-type d'embauche des employés d'ADN5 déposé en preuve prévoit en outre une clause qui est représentative des liens qui unissent les deux entreprises. Il y est mentionné ceci :

> ... votre emploi est étroitement lié au contrat de service récemment octroyé à notre entreprise relativement à la fourniture de bulletins d'information à être diffusés à l'antenne des stations du réseau de télévision TQS (le « Contrat de service»). Conséquemment, advenant la terminaison ou la résiliation de Contrat de service, pour quelque raison que ce soit, vous reconnaissez que votre emploi au sein de notre société prendra immédiatement fin, sur simple avis écrit.

[339] Lorsque M. Desmarais a témoigné devant le Conseil le 9 octobre 2009, il a expliqué le contexte des discussions qui avaient eu cours entre TQS, ADN5 et Nexzo pour la production des capsules d'information. Il a alors clairement indiqué l'importance du rôle et le contrôle de TQS relativement à la production des nouvelles :

> Et par la suite, quand on a commencé à discuter, dans ma tête à moi ça ne peut pas se faire sans que ce soit tripartite, le diffuseur est quand même impliqué dans ce genre d'affaire-là parce que le diffuseur peut critiquer, peut dire ce qu'il veut, peut me demander...peut demander des changements. Ce qui passe en ondes, même si ça passe par l'entremise de Nexzo, c'est quand même lui qui est le maître de ce qui est à l'écran, à ma connaissance, peu importe le nombre d'intervenants.

[340] Il a en outre mentionné ceci lors de son témoignage relativement au respect des conditions de licence de TQS imposées par le CRTC :

> Ma responsabilité à moi c'était d'additionner les minutes pour m'assurer que je ne plaçais pas le diffuseur dans une situation d'illégalité par rapport à sa condition de licence. ...
> ...
>
> Écoutez, ça a commencé d'une façon puis ça a même été modifié en chemin en disant : « Regarde, si on faisait plus là, moins là, ça donnerait le même résultat puis ça serait peut-être meilleur pour ce qu'on met en ondes pour le téléspectateur ».

[341] Dans un tel contexte, le Conseil estime que TQS a alors établi un mécanisme qui lui a permis d'assurer un contrôle sur la production des nouvelles qu'elle diffuse mais ce, à l'extérieur des unités de négociation en place et de quelque représentation syndicale que ce soit. Il y a lieu de rappeler qu'après que TQS eut décidé de mettre fin à toute production interne, y compris celle des nouvelles, 224 employés permanents syndiqués ont été mis à pied sur un total de 313 employés permanents syndiqués dans le cadre des annonces faites le 23 avril 2008. Une fois la décision du CRTC connue, le 26 juin 2008, relativement à l'obligation de diffuser des nouvelles, des aménagements auraient pu être envisagés avec les syndicats afin de permettre à certains employés mis à pied d'être rappelés et de participer, à tout le moins en partie, à la production des nouvelles à être diffusées par TQS à compter de l'automne 2008. Les éléments propres au développement technologique auraient pu faire l'objet de discussions et de compromis.

[342] Dans ses observations écrites, l'employeur a soutenu que TQS s'est vue « forcée à revoir ses positions » lors des audiences qui se sont tenues devant le CRTC en juin 2008 relativement à la diffusion des nouvelles. Au-delà des considérations propres aux équipements techniques de TQS, l'expertise journalistique et le savoir-faire qui étaient concentrés au coeur des unités de négociation auraient mérité un minimum de considération dans ces circonstances. Cette expertise et ce savoir-faire ont cependant été balayés du revers de la main et ce, sans qu'il n'y ait de discussions avec les syndicats. C'est ce que M. Éric Lévesque a d'ailleurs confirmé lors de son contre-interrogatoire du 19 janvier 2011 relativement à la station de Québec, où 42 des 46 employés syndiqués ont été mis à pied. Le Conseil conclut donc, comme les syndicats affiliés à la CSN, que TQS a alors agi « comme si les agents négociateurs n'existaient plus ».

[343] Le Conseil aimerait ici rappeler la similarité des faits en l'espèce avec ceux de l'affaire dans *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, précitée. Dans cette affaire étudiée par le Conseil, l'employeur avait attribué à des sous-traitants le travail qui était antérieurement accompli par des employés de l'unité de négociation. De fait, l'unité de négociation qui regroupait initialement quelque 18 employés ne comptait plus que trois employés, et les tâches qui étaient antérieurement les leurs ont été attribuées à quelque 23 courtiers et à des employés d'agences de placement. Les actions de l'entreprise avaient en fait, comme dans la présente affaire, entraîné la quasi-disparition de l'unité de négociation. Les actions de l'employeur avaient en outre, dans cette affaire, considérablement compromis les chances du syndicat de négocier une convention collective au nom des employés qu'il représentait. Le Conseil a conclu que l'employeur était intervenu dans la représentation des employés par le syndicat, en violation du paragraphe 94(1) du *Code*. Le Conseil a déclaré ce qui suit :

> [107] Peu importe le but visé, DHL a appliqué des pratiques interdites qui ont miné la capacité du syndicat de représenter ses membres à la table de négociation et ont compromis l'existence même de l'unité de négociation. Ces pratiques ont eu une incidence considérable, non pas une incidence minime ou accessoire. Les Teamsters, qui étaient porte-parole de la majorité au moment du dépôt de la demande d'accréditation, représentaient à peine plus de 10 % des personnes accomplissant le travail de l'unité de négociation à la date de l'audience, en raison des pratiques de l'employeur. L'entreprise est intervenue dans la « représentation des employés » par les Teamsters et a tourné en dérision la liberté et le droit fondamentaux des employés à la négociation collective. En prenant des moyens illégaux pour dégarnir progressivement l'unité de négociation, DHL se trouve à avoir acquis un avantage stratégique durant les négociations.

[344] Dans la présente affaire, les éléments de preuve permettent d'établir que les activités de TQS n'ont plus aucune commune mesure avec celles qui étaient en vigueur avant le 23 avril 2008, activités exercées par des employés syndiqués. Il est certes vrai, comme le soutient l'employeur, qu'une entreprise a le droit de cesser ses activités de production. À cet égard, il faut rappeler la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *A.I.E.S.T., local de scène n° 56* c. *Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 CSC 2; [2004] 1 R.C.S. 43, où la Cour a fait siens les propos du juge Lesage tenus dans l'affaire *City Buick Pontiac (Montréal) Inc.* c. *Roy* :

> [28] ... Dans l'arrêt de principe en la matière, *City Buick Pontiac (Montréal) Inc.* c. *Roy*, [1981] T.T. 22, p. 26, le juge Lesage a formulé les commentaires suivants :
>
> « Dans notre système d'économie libérale, il n'existe aucune législation obligeant un employeur à demeurer en affaire et réglementant (*sic*) ses motifs subjectifs à cet égard. ... Si un employeur, pour quelque raison que ce soit, décide par conséquent de véritablement fermer boutique, les

> congédiements auxquels il procède sont causés par la cessation des activités, ce qui est une raison économique valable de ne pas engager de personnel, même si cette cessation est mue par des motifs condamnables socialement. Ce qui est interdit, c'est de congédier des salariés qui font des activités syndicales, ce n'est pas de fermer définitivement une entreprise parce qu'on ne veut pas transiger avec un syndicat ou qu'on ne peut lui briser les reins, même si cela a pour effet secondaire de congédier les salariés. ... »

[345] La Cour a continué en ajoutant ceci :

> [29] Le Syndicat reconnaît le droit général des entreprises de cesser leurs activités, mais prétend que ce n'est pas ce qu'a fait la SPA au cours de la période en litige ou qu'elle ne l'a pas fait de bonne foi. Comme le Syndicat le souligne à juste titre, les tribunaux judiciaires et administratifs doivent examiner attentivement les faits propres à chaque espèce pour s'assurer que la décision de fermer l'entreprise est réelle et non pas simplement un subterfuge pour briser la grève. Je souscris une fois de plus aux propos qu'a tenus le juge Lesage dans *City Buick Pontiac*, précité, p. 26 :
>
> « Encore faut-il, et c'est capital, que la décision de discontinuation soit authentique et non une simulation, un simple argument dans l'arsenal des moyens utilisés pour triompher des revendications syndicales, car ce serait alors un prétexte et une fiction qui empêcherait de la considérer séparément de ses motivations. Il en serait ainsi si, par un subterfuge, l'employeur continuait ses activités indirectement, avec l'aide d'autrui, ailleurs ou d'autres façons ou encore après l'écoulement d'un laps de temps pour sauver les apparences. Toute indication qu'il se garde une porte ouverte pour reprendre la même entreprise, empêcherait de conclure à une cessation complète et définitive de celle-ci ... »

[346] Or, à la suite de la décision du CRTC du 26 juin 2008, TQS a décidé de confier la production des nouvelles à un sous-traitant, ADN5, tout en gardant un parfait contrôle sur la production de ses nouvelles et ce, sans chercher à négocier des aménagements avec les syndicats et leur permettre de considérer le statut des employés syndiqués qui produisaient auparavant ces mêmes nouvelles.

[347] Le Conseil est d'avis, à la lumière de la preuve et de la jurisprudence, que les actions de TQS ont donc porté atteinte à la représentation des syndicats, voire menacé la viabilité des unités de négociation et ce, contrairement aux dispositions du paragraphe 94(1) du *Code*.

[348] Bien qu'il ne soit pas nécessaire, comme il l'a été précisé précédemment, de conclure à l'existence d'un sentiment antisyndical pour déterminer qu'il y a eu violation de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code*, le Conseil estime de plus que l'employeur, à partir du moment où le CRTC l'a obligé à maintenir la diffusion de nouvelles, aurait dû chercher à faire intervenir les syndicats. La preuve

montre que les syndicats ont été complètement ignorés, et le Conseil conclut que les actions de l'employeur étaient dès lors motivées, en partie du moins, par un sentiment antisyndical, car le travail confié à l'externe aurait normalement dû être confié à des membres des unités de négociation.

[349] L'employeur a donc contrevenu au paragraphe 94(1) du *Code* à cet égard.

f – La fusion de postes

[350] Le Conseil est d'avis que la preuve, relativement à la fusion de postes de monteur et de réalisateur relevant de deux unités de négociation distinctes, montre qu'il y a eu des discussions avec les représentants des syndicats CSN concernés, bien qu'elles aient eu lieu, dans le premier cas, après qu'un monteur postproduction eut avisé la secrétaire de l'exécutif du Syndicat des employé-e-s de l'ingénierie de TQS inc.(FNC–CSN), M^me^ Cynthia Ouellet, que l'employeur lui avait offert de devenir réalisateur-monteur. D'ailleurs, le témoignage de M^me^ Ouellet indique que ce projet de fusion est finalement resté lettre morte.

[351] En ce qui concerne le poste de réalisateur-monteur offert à M. Patrick Handfield en novembre 2008, tout indique également qu'il y a finalement eu des discussions avec les syndicats concernés, puisqu'une entente avec eux a pu se concrétiser en avril 2009.

[352] Dès lors, les atteintes au caractère représentatif des syndicats relativement à la fusion de postes ont été prévenues par l'ordonnance provisoire émise par le Conseil le 23 décembre 2008 dans *TQS inc. (CKSH-TV et CKFS-TV)*, 2008 NBU 558 et ce, jusqu'à la conclusion d'une entente avec les syndicats en avril 2009.

[353] Par ailleurs, les syndicats CSN ont fait valoir que, en octobre 2008, l'employeur aurait présenté des offres de départ volontaire supérieures à celles prévues à la convention collective à deux réalisatrices et ce, sans l'accord écrit du Syndicat des réalisatrices et réalisateurs en auto-publicité de TQS inc. (FNC-CSN). Il ressort de la preuve qu'une des deux personnes visées a choisi

de demeurer chez TQS et que l'autre était présidente du Syndicat des réalisatrices et réalisateurs en auto-publicité de TQS inc. (FNC-CSN). Elle a en outre signé une entente le 28 octobre 2008, sur laquelle apparaît la signature d'une autre représentante de ce syndicat.

[354] Relativement à la réorganisation du travail de routage promotionnel en région, le poste d'adjointe aux ventes a été aboli. Relativement au poste de représentant interne qui a été créé, l'employeur a expliqué qu'il s'agissait d'un poste non syndiqué.

[355] Le Conseil ne possède donc pas les éléments requis pour conclure que l'employeur est intervenu dans la représentation des syndicats et qu'il a violé les dispositions du *Code* pour cet aspect de la plainte.

VIII – Conclusions

A – Plainte fondée sur le paragraphe 94(1) du *Code*

[356] Pour les raisons qui précèdent, après avoir étudié la preuve et la jurisprudence et soupesé les arguments des parties, le Conseil accueille en partie la plainte des syndicats et en arrive aux conclusions suivantes :

a) L'employeur **n'a pas contrevenu** aux dispositions du *Code* relativement à l'annonce des mises à pied du 23 avril 2008 et durant les négociations qui se sont déroulées en avril–mai 2008;

b) L'employeur **a contrevenu** au paragraphe 94(1) du *Code* lorsqu'il a transmis des communiqués de presse le 25 avril 2008 et le 1er mai 2008 qui ont atteint le caractère représentatif des syndicats;

c) L'employeur **n'a pas contrevenu** aux dispositions du *Code* relativement aux questions liées au plan d'arrangement avec les créanciers;

d) L'employeur **a contrevenu** au paragraphe 94(1) du *Code* en intervenant dans la représentation des employés par les syndicats lorsqu'il a tenté de négocier directement avec certains employés membres des unités de négociation des ententes particulières visant la renonciation aux clauses de la convention collective relatives à la sous-traitance;

c.1) L'employeur **n'a pas contrevenu** aux dispositions du *Code* lors du recours aux maisons de production pour la production commerciale.

c.2) L'employeur **a contrevenu** au paragraphe 94(1) du *Code* lorsqu'il a, après la décision du CRTC du 26 juin 2008 portant sur le renouvellement des licences de TQS, confié la production de ses propres nouvelles à l'extérieur des unités de négociation;

f) L'employeur **n'a pas contrevenu** aux dispositions du *Code* relativement à la fusion de postes.

B – Plainte fondée sur le paragraphe 94(3) du *Code*

[357] Bien que les syndicats aient invoqué sommairement le paragraphe 94(3) du *Code* dans le cadre de leur plainte, la preuve présentée et les plaidoiries des parties ne permettent pas au Conseil de conclure que l'employeur ait pu contrevenir à cette disposition du *Code*.

IX – Mesures de redressement

[358] Les syndicats requérants demandent au Conseil de demeurer saisi de l'affaire pour ordonner les mesures de redressement indiquées. Par conséquent, le Conseil accorde aux parties un délai de 45 jours à compter de la date de la présente décision pour en arriver à une entente sur les mesures de redressement. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le Conseil se réserve le droit de trancher toute question relative aux mesures de redressement.

Louise Fecteau
Vice-présidente

TABLE DES MATIÈRES

	Page
I – Nature de la plainte	**2**
II – Particularités administratives	**5**
III – Dossiers parallèles	**6**
IV – Suivi procédural du présent dossier	**9**
V – Contexte et faits	**10**
A – La structure syndicale	11
B – Les difficultés financières de TQS et le rôle de Remstar	14
C – La décision de TQS de mettre fin aux nouvelles, à la production interne et commerciale et les mises à pied qui en découlent	17
D – La décision du CRTC relative au renouvellement des licences de TQS	18
E – La création de maisons de production en région	18
i) Projet momentum TV inc.(Estrie)	19
ii) Point Bleu Productions inc. (Mauricie)	19
iii) 9198-1688 Québec inc. ou Zed Productions (Saguenay)	20
F – ADN5 et les autres maisons de production	20
VI – Moyens préliminaires	**21**
VII – La plainte de pratiques déloyales de travail (paragraphes 94(1) et (3) du *Code*)	**23**
A – La position des parties relativement à la preuve présentée	24
1 – Les syndicats affiliés à la CSN	24
a – La mise sous la protection de la LACC et les mises à pied annoncées le 23 avril 2008	25
b – La phase de négociation entre le 24 avril et le 2 mai 2008	30
c – Période après l'échec des négociations intensives et les clauses relatives à la sous-traitance	38
i) TQS Estrie	38
ii) TQS Mauricie	40
iii) TQS Saguenay	42
iv) Témoignage de M. Michel Cloutier	43
d – La production commerciale en région après juin 2008	46
e – La production des nouvelles	47
f – Les équipements nécessaires à la production	49

g – La fusion de postes provenant de deux unités de négociation distinctes et les négociations directes avec les employés 49

2 – Le SCFP 51

3 – L'employeur 54
a – Le contexte et les difficultés financières de TQS 54
b – L'entrée en scène de Remstar et les constats relativement à la crise vécue par l'entreprise 56
c – Le plan de relance de l'entreprise et les événements des mois de mars, avril et mai 2008 58
i) Les nouvelles 58
ii) La production commerciale 59
iii) La production d'émissions à l'interne 59
iv) Le scénario retenu : TQS uniquement un diffuseur 60
v) L'échéancier 60
vi) Les mises à pied 61
vii) La question des indemnités de départ et les discussions avec les syndicats 62
d – Le plan d'arrangement 67
e – Les discussions en région 68
i) Le cas de M. Serge St-Arnaud 69
f – La fusion de postes 70
g – Le démarrage d'entreprises de production indépendantes en région 70
i) Speed Média 71
ii) Point Bleu Productions 71
iii) Agence de nouvelles ADN5 71
iv) Projet momentum 72
h – Le lien avec les clients des maisons de production 72
i – La vente des équipements de TQS 73
j – Les communications avec les employés et la capacité de représentation des syndicats 73

B - Les arguments en droit 74

1 – Les syndicats affiliés à la CSN 74
a - L'importance de la négociation de bonne foi 74
b - Les objectifs visés par les alinéa 94(1)a) 76

2 – Le SCFP 78

3 – L'employeur 81

4 – Les parties intéressées 85

C - Analyse et décision 88

1 – Les dispositions législatives pertinentes 88

2 – La portée du paragraphe 94(1) du *Code* 91

3 – Les arrêts *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn.* c. *Colombie-Britannique* et *Ontario (Procureur général)* c. *Fraser* 94

4 – L'analyse du bien-fondé de la plainte 97

a – L'absence de bonne foi de l'employeur lors de l'annonce des mises à pied et durant les négociations qui se sont déroulées en avril–mai 2008 97
b – Les communications directes avec les employés 102
c – L'atteinte au caractère représentatif des syndicats dans le cadre du plan d'arrangement avec les créanciers 109
d – L'atteinte au caractère représentatif des syndicats lorsque l'employeur a tenté de conclure des ententes particulières avec des employés en région visant la renonciation aux clauses de la convention collective relatives à la sous-traitance 111
e – Le recours aux maisons de production pour la production commerciale et la production des nouvelles après les imposantes mises à pied 115
i) La mise sur pied des maisons de production en région et à Québec pour la production commerciale 116
ii) La production des nouvelles de TQS 118
f – La fusion de postes 125

VIII – Conclusions **126**

A – Plainte fondée sur le paragraphe 94(1) du *Code* 126
B – Plainte fondée sur le paragraphe 94(3) du *Code* 126

IX – Mesures de redressement **127**